

**Утверждено на собрании трудового
коллектива, протокол № 2
от «26» января 2015 года**

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 63»
на 2015 – 2018 годы**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем, в лице их представителей, а также определяет общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работников Учреждения.

1.2. Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.3. Сторонами Договора являются:

с одной стороны – заведующий Учреждением от имени работодателя Козычева Людмила Николаевна;

с другой стороны – председатель профсоюзного комитета Учреждения от имени работников Алексейченко Елена Борисовна.

1.4. Стороны согласились в том, что:

Договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая законодательство Воронежской области и города Воронежа.

1.5. Стороны признают и обязуются выполнять:

соглашение между администрацией города Воронежа и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2012-2015 годы с учетом финансовых возможностей.

1.6. Договор распространяется на всех работников.

1.7. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ.

1.9. В случае реорганизации сторон Договора их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными Законами. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Принятые изменения и дополнения к

Договору оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Учреждения.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны договорились:

- текст Договора Работодатель и профком доводят до сведения работникам в течение 10 дней после подписания.

- профком обязуется разъяснить работникам положения Договора и содействовать его реализации.

1.13. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

1.14. В Учреждении принят и действует этический кодекс педагогических работников.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего Договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения Договора, отчета о выполнении Договора на собрании коллектива. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основе взаимной договоренности.

2.2. Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Договора. Состав комиссии определяется сторонами. Срок полномочий комиссии три года.

2.3. Работодатель при принятии приказов, распоряжений, положений и других локальных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения настоящего Договора.

2.4. Стороны договорились:

работодатель учитывает мнение профсоюзного органа во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по п. 2 ст. 81 - сокращение численности или штата работников организации; п. 3 ст. 81 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; п. 5 ст. 81 неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

- Привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ч. 3 ст. 99 ТК РФ).

- Составление графика сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ).

- Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ).

- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 4 ст.

113 ТК РФ).

-Утверждение графиков отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

-Установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

-Утверждение формы расчётного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

-Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч. 1 ст. 144 ТК РФ).

-Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ).

-Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ч. 2 ст. 154 ТК РФ).

-Определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).

-Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ).

-Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ч. 4 ст. 180 ТК РФ).

-Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

-Применение дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

-Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ).

-Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

3. Трудовые отношения

3.1.Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

-Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», коллективным договором и Уставом учреждения.

-Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении Устав, Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1) и иные локальные акты Учреждения.

- При приеме на работу работник обязан предъявить администрации детского сада:

- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке;
- паспорт;

- документы воинского учета (для военнообязанных);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы (ст. 69 ТК РФ);
- наличие диплома, свидетельства об образовании, о квалификации (педагоги);
- справку о наличии или отсутствии судимости (или фактах уголовного привлечения);
- справку из психоневрологического диспансера и нарколога.

-Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

-Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативно-правовым актам, регионального и территориального соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных актов Учреждения.

-Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

-Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Учреждения.

-Трудовой договор с работниками учреждения заключать на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

-Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода в отпуск, о чем последний знакомится под роспись. В течение учебного года эта нагрузка по инициативе администрации не может быть уменьшена, за исключением случаев, связанных с сокращением количества групп. Об указанном изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

3.2.Стороны договорились:

3.2.1.В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, а также при ликвидации Учреждения и при невозможности предоставления работы по прежней должности (специальности), при наличии денежных средств, увеличить до трёх месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям лиц:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до шести лет;
- женщинам, имеющим на своём иждивении двух и более детей в возрасте от

трёх до шести лет.

3.2.2. При прочих равных условиях преимущественное право оставаться на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, имеют работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Стороны договорились, что:

Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с законодательством РФ, включая законодательство Воронежской области и города Воронежа, Положением «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Воронеж», Положением «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 63» (приложение № 2) и иными локальными актами.

4.2. Наполняемость групп вести в соответствии с требованиями, утвержденными СанПиН 2.4.1.3049-13 с учетом санитарных правил и норм для педагогических работников, считать предельной нормой.

4.3. Штатное расписание ДООУ утверждается заведующим ДООУ и включает в себя все должности ДООУ в соответствии с Законом РФ «Об образовании».

4.4. Работодатель:

4.4.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников Учреждения, утверждает в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

4.4.2. В положении об оплате труда работников Учреждения предусмотреть регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-сохранения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-сохранения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

-определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера ставки (оклада);

-определения размеров стимулирующих выплат, на основе критериев определения достигаемых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

4.5. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, учитывать следующие основные принципы:

-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

-работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

-вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

-принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.6. Стороны договорились:

4.6.1. Доплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливаются в размере не ниже 20% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы в ночное время. (Приложение № 7)

4.6.2. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов и количества групп, обеспеченности Учреждения педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объёма учебной (педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника Учреждения.

4.6.3. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

4.6.4. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- Сохранение преемственности групп и объём нагрузки.

- Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой, соответствующей ставке заработной платы.

- Обеспечение стабильности объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

- Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества групп.

4.6.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой - не позднее, чем за два месяца.

4.6.6. Педагогическим работникам Учреждений (в том числе руководящим работникам) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий. Данная компенсация выплачивается в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (очередных, учебных, по уходу за ребёнком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников Учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

4.6.7. Работа воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, выполняемая за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, в случае неявки сменяющего работника или по другим непредвиденным обстоятельствам, при наличии финансовых средств, оплачивается как сверхурочная работа: в полуторном размере - за первые два часа; в двойном размере - за последующие часы.

4.6.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утверждённым приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, в соответствии с которым всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если работа, осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем. (Приложение № 8)

4.6.9. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки труда (аттестации рабочих мест).

До проведения в установленном порядке специальной оценки труда работнику, выполнявшему работу, включённую в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

4.6.10. При выполнении работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий производятся соответствующие доплаты не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

4.6.11. Работа во время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период приостановки работы Учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении педагогических работников и других работников к другой работе (методической, организационной и другой) в пределах установленного рабочего времени оплата труда педагогов производится исходя из должностного оклада (ставки заработной платы).

4.6.12. Зарплата руководителей, педагогических и других категорий работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам при условии сохранения должностных обязанностей.

4.6.13. В целях снижения социальной напряженности в Учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления оплаты труда.

4.6.14. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, перечислением на лицевые счета не позднее 20 числа и 5 числа. Зарплата за первую половину месяца выплачивается работнику в размере 40 % от ставки заработной платы за фактически отработанное время.

4.6.15. Извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.6.16. Выплачивать работникам первые три дня за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего стажа в соответствии с действующим законодательством (п. 1.2. Федерального закона № 255-ФЗ от 29.12.2006 г. «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»).

4.6.17. Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплату премий, на оказание материальной помощи в соответствии с Положением о выплатах социального характера, Положением о премировании работников.

4.6.18. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего должностные обязанности, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения на весь срок обучения сохраняется заработная плата. Оплата производится из фонда экономии заработной платы.

4.8. Введение, замену и пересмотр норм труда, должностных обязанностей производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.9. О введении новых норм труда, должностных обязанностей работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации, законодательством Воронежской области и города Воронежа, локальными актами Учреждения в зависимости от наименования должностей, условий труда и других факторов.

За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы:

- для воспитателей, старшего воспитателя, педагога-психолога – 36 ч в неделю;
- для заместителя руководителя по воспитательно-методической работе – 36 часов в неделю;
- для музыкальных руководителей – 24 ч в неделю;
- для инструкторов по физкультуре – 30 ч в неделю;
- для учителя-логопеда – 20 ч в неделю;
- для педагогов дополнительного образования – 18 ч в неделю;
- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и служащих ДОО устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 40 ч в неделю.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, графиком работ.

5.2.2. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Работа в выходные дни компенсируется, предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в

двойном размере.

5.2.3. Работники учреждений имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск, продолжительность которого устанавливается законодательством.

Установлена следующая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска у работников:

- 28 календарных дней: заместитель руководителя по АХР, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец.одежды, кладовщик, повар, кухонный рабочий, сторож, вахтер, дворник, делопроизводитель, оператор ЭВМ, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

- 42 календарных дня: заведующая, заместитель руководителя по ВМР, старший воспитатель, воспитатели, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, концертмейстер;

- 56 календарных дней: учитель-логопед.

Право на дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск установлен для следующих категорий работников:

- 14 дней – воспитателям группы коррекции;

- 7 дней – поварам, машинисту по стирке и ремонту спец.одежды;

- 6 дней – заместителю руководителя по АХР.

Предоставление ежегодных (основного и дополнительных) оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждённым представителем работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.2.4. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем (Приложение № 10) и за работу во вредных условиях (Приложение № 9) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Работникам учреждения может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по заявлению работника с разрешения работодателя в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Педагогическим работникам учреждений не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы по их личному заявлению, может предоставляться дополнительный отпуск сроком на один год, порядок предоставления которого определяются Положением. (Приложение № 12)

5.4. Работникам образовательных учреждений может предоставляться отпуск в течение учебного года при наличии санаторно-курортной путёвки.

5.5. Стороны договорились работникам Учреждения предоставлять дополнительные отпуска в случаях:

- вступления в брак – три календарных дня без сохранения заработной платы;
- вступление в брак детей – три календарных дня без сохранения заработной платы;
- смерти родственников – три календарных дня без сохранения заработной платы;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до пяти календарных дней (два дня с сохранением заработной платы, три дня – без сохранения заработной платы).

6. Охрана труда

6.1. Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.1. Проводить, со всеми поступающими на работу, вводный инструктаж на рабочем месте по Программам согласованными с профкомом.

6.1.2. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда, обеспечивать их соблюдение работниками Учреждения, иметь в наличии комплект нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда.

6.1.3. Проводить в установленные сроки обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств учреждения.

Отсутствие медицинского осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

6.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также дезинфицирующими моющими и чистящими средствами (Приложение № 11).

6.1.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227 – 231 ТК РФ).

6.1.6. Давать возможность технической инспекции труда Профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда Профсоюза беспрепятственно посещать Учреждение, рабочие места без предварительного уведомления.

6.1.7. Своевременно информировать органы государственной власти, органы местного самоуправления, Воронежское региональное отделение фонда социального страхования РФ о групповом несчастном случае со смертельным исходом.

6.1.8. В целях сотрудничества по охране труда работодателя и работников создавать в организации на приоритетной основе совместную комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

Направлять на обучение членов комиссий по охране труда.

6.1.9. К работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда по ходатайству профсоюзного комитета, применять меры морального и материального стимулирования.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Осуществлять общественный контроль над охраной труда, проводить анализ состояния производственного травматизма, профзаболеваний.

6.2.2. Осуществлять контроль за условиями труда, участвовать в комиссии по специальной оценке труда.

6.2.3. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти и суде.

6.2.4. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждении.

6.2.5. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда профкома Учреждения и оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля над состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.2.6. Проводить проверку выполнения Соглашения с составлением акта (2 раза в год) и информировать работников о принимаемых мерах по вопросам выполнения соглашения по охране труда;

6.2.7. Проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения;

6.3. Стороны соглашения обязуются:

5.3.1. Проводить совместные плановые проверки Учреждения по состоянию охраны труда.

6.3.2. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников, воспитанников и его результаты доводить до сведения подведомственных учреждений.

6.3.3. Принимать участие в специальных расследованиях несчастных случаев с работающими, воспитанниками согласно действующему законодательству.

6.3.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.3.5. Использовать страховые взносы на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

Стороны договорились:

7.1. Условиями массового высвобождения признать следующие критерии:

-увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении;

-в случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также связанного с сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и срока, в течение которого намечено их осуществить (ст. 81 п. 2, ст. 82 ТК РФ);

-преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- ✓ лица, выходящие на пенсию через два года;
- ✓ лица, проработавшие в ДОО свыше 10 лет;

-высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим Законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

-направлять на курсы переподготовки и повышения квалификации работников один раз в пять лет и с учетом перспектив развития Учреждения с сохранением заработной платы по основному месту работы;

-обеспечивать подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки со дня вынесения решения аттестационной комиссией в соответствии с Положением об оплате труда;

-предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ;

-стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации соблюдение всех прав, закрепленных нормативно-правовыми актами.

7.2.Проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места.

7.2.1.Применение с согласия работника в качестве меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.Профсоюз осуществляет:

- общественный контроль над соблюдением трудового Законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

- принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждения квалификационных характеристик работников.

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Педагогическим работникам, руководящим работникам, работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, на условиях совместительства или без занятия штатной должности, при нахождении их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия на работе по другим уважительным причинам (нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), независимо от объема учебной нагрузки по одному из мест работы выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с действующим законодательством.

8.2. В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, аттестация проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта РФ.

8.3. В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, установленная квалификационная категория (первая или высшая) по определённой должности учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. При истечении срока действия квалификационной категории у работников в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- отпуск по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
- командировка на работу по специальности за рубежом;
- отпуск до одного года - в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании».

При выходе на работу сохранять квалификационную категорию, имеющуюся до наступления перечисленных выше событий.

8.4.2. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность по причине ликвидации учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока ее действия сохраняется на год надбавка к ставке заработной плате (должностному окладу) по той категории, которая имелась у работника до наступления вышеуказанных событий.

8.4.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось не более одного года, сохраняется надбавка к ставке заработной платы (должностному окладу) по имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

8.5. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации "Об

образовании", Федеральным законом "О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации" осуществляет финансово-хозяйственную деятельность и использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства.

8.6. Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) и оказание материальной помощи, осуществляемое в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

8.7. Устанавливать надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу) работникам награжденным:

- значком « Почетный работник общего образования» - в размере 20 % к ставке заработной платы от должностного оклада;
- почетной грамотой министерства образования - в размере 10 % к ставке заработной платы от должностного оклада.

8.8. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется: Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве».

8.8.1. Работникам ДОУ, пострадавшим от несчастного случая на производстве, оказывать материальную помощь в размере 100% среднемесячного заработка.

8.9. При наличии экономии фонда оплаты труда:

8.9.1. Выплачивать работникам единовременную премию в размере должностного оклада к юбилейным датам (50, 55, 60, 70 лет) в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

8.9.2. Работникам в связи с выходом на пенсию по возрасту или по инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, выплачивать единовременное пособие в размере:

- лицам, проработавшим в ДОУ от 10 – 15 лет – две среднемесячной заработной платы;
- лицам, проработавшим в ДОУ 15 и более лет – три среднемесячной заработной платы.

8.10. Обеспечивать проведение медосмотра 1 раза в год за счет бюджетных средств работодателя.

8.11. Устанавливать дополнительный отпуск с сохранением заработной платы для работников с ненормированным рабочим днем.

8.12. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

8.12.1. За работу во вредных условиях:

- повару;
- рабочему по стирке и ремонту спецодежды.

8.12.2. С ненормированным рабочим днем - заместителю руководителя по административно-хозяйственной части.

8.13.Профсоюзный комитет:

8.13.1.Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

8.13.2.Содействует решению вопросов санаторного лечения.

8.13.3.Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8.13.4.Обеспечивает детей работников Учреждения, являющихся членами профсоюза, а также других работников, не являющихся членами профсоюза, перечисляющих ежемесячно денежные средства в размере 1 % от заработной платы, новогодними подарками за счет средств профсоюзного бюджета.

8.13.5.Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзного бюджета.

8.14.По вопросам пенсионного обеспечения стороны договорились:

В соответствии с Федеральным Законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования работодатель обязан в установленный срок предоставлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным Законом, и информировать застрахованных лиц о сведениях, предоставленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.18.Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения работников бюджетной сферы.

9. Сохранение и развитие социальной сферы.

9.1.Учреждение предоставляет:

9.1.1.Льготную оплату за содержание детей в детских садах:

100-процентную льготу:

- родителям, являющимся штатным работником Учреждения;
-родителям-педагогам, имеющим трёх и более несовершеннолетних детей.

50-процентную льготу:

-одиноким родителям (матери, отцу);
-семьям, находящимся в трудной социальной ситуации, что подтверждается документами из органов социальной защиты населения;
-родителям-педагогам, у которых дети находятся под опекой;
-вдовам и вдовцам.

9.1.2.Право на первоочередной приём детей в муниципальные дошкольные образовательные учреждения предоставляется:

-штатным работникам Учреждения на период работы родителей (законных представителей);

-педагогам-родителям, имеющих трёх и более детей.

9.2.Профсоюз поддерживает существующие и создаёт новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников и их детей.

9.3.Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза:

Права соответствующего выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования, Уставом учреждения, настоящим договором.

9.4. Учреждение обязано:

9.4.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

9.4.2. Не допускать вмешательства, отрицательно отражающегося на практической деятельности профкома и профорганизаций Учреждения.

9.4.3. Не препятствовать представителям профорганизации посещать Учреждение, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.4.4. Сохранить сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в Учреждениях на основании законодательства и настоящего договора.

9.4.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет районных профсоюзных организаций средств в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объеме одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (ст. 377 ТК РФ).

9.4.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников.

9.4.7. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных настоящим договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.4.8. Соблюдать гарантии для лиц, избранных в органы профессиональных союзов, не освобожденных от производственной деятельности:

-не допускать применения дисциплинарного взыскания, или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия вышестоящего профоргана;

-указанным лицам предоставлять свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, участия в работе конференции, пленумов, президиумов районных комитетов профсоюза;

-освобождать от производственной работы с оплатой заработной платы членов районных комитетов профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

9.5. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.6. Председатель профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, настоящим договором.

9.7. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета) производится доплата к ставке заработной платы в размере 20%, как за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

9.8. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.9. Приложения к Коллективному договору:

9.9.1. Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»;

9.9.2. Приложение №2 «Положение об оплате труда работников МБДОУ Детский сад комбинированного вида № 63» с приложениями:

9.9.2.1. Приложение №1 «Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала ДОО»;

9.9.2.2. Приложение №2 «Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) должностей работников ДОО»;

9.9.2.3. Приложение №3 «Группы оплаты труда руководителя»;

9.9.2.4. Приложение №4 «Показатели эффективности работы руководителя»;

9.9.2.5. Приложение №5 «Значения установления коэффициента стимулирования руководителю.

9.9.2.6. Приложение №6 «Критерии оценки качества труда педагогических работников МБДОУ»;

9.9.2.7. Приложение №7 «Оценочный лист для самоанализа труда педагогических работников»;

9.9.2.8. Приложение №8 «Критерии и показатели оценки качества труда заместителя руководителя (по ВМР)»;

9.9.2.9. Приложение №9 «Критерии и показатели оценки качества труда заместителя руководителя (по АХР)»;

9.9.2.10. Приложение №10 «Критерии и показатели оценки качества труда старшего воспитателя»;

9.9.2.11. Приложение №11 «Критерии и показатели оценки качества труда для должностей учебно-вспомогательного персонала»;

9.9.2.12. Приложение №12 «Критерии и показатели оценки качества труда для должностей обслуживающего персонала»;

9.9.2.13. Приложение №13 «Значения установления коэффициента стимулирования работников МБДОУ»;

9.9.3. Приложение №3 «Соглашение об охране труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»;

9.9.4. Приложение №4 «Положение о выплатах стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»;

9.9.5. Приложение №5 «Положение о премировании работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»;

9.9.6. Приложение №6 «Положение о выплатах социального характера МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»;

9.9.7. Приложение №7 «Положение о выплатах компенсационного характера МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»;

9.9.8. Приложение №8 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для установления доплат работникам МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»;

9.9.9. Приложение №9 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска»;

9.9.10. Приложение №10 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска»;

9.9.11. Приложение №11 «Перечень должностей при работе, на которых выдается бесплатная спецодежда, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с нормами, утвержденными Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68»;

9.9.12. Приложение №12 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года».

10. Контроль за выполнением соглашения.

10.1. Контроль над выполнением настоящего осуществляют:

-со стороны работодателя – заведующий

-со стороны работников – председатель профкома

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, не предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля над соблюдением настоящего договора.

от Работодателя:

от Работника:

заведующая МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 63»

председатель профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 63»

_____ Л.Н. Козычева

_____ Е.Б. Алексейченко

Дата подписания коллективного договора «__» _____ 20__ г.

Согласовано

с учетом мнения

представительного органа

работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая МБДОУ

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

**П Р А В И Л А
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«Детский сад комбинированного вида № 63»**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Трудовые отношения работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 189, 190)

1.3. Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжение администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу детского сада. (ТК РФ, ст. 189)

1.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка регламентируют в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также вопросы регулирования трудовых отношений в данном учреждении.

1.5. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией детского сада совместно с профсоюзным комитетом.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка детского сада утверждаются общим собранием его работников по представлению администрации. (ТК РФ, ст. 190) и являются приложением к коллективному договору.

1.7. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключенных с ними трудовых договорах.

2. Основные права и обязанности заведующего МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»

2.1. Заведующий детским садом имеет право:

- на управление образовательным учреждением и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом детского сада;
- на заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- на создание совместных с другими руководителями объединений для защиты своих интересов;
- на организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем;
- на поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Заведующий детским садом обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного профсоюзного органа;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников детского сада после предварительных консультаций с их представительными органами;
- принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований и инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

3. Основные права и обязанности работников детского сада

3.1. Работник имеет право:

- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- на производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- на охрану труда;
- на оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- на отдых, (предельная продолжительность рабочего времени, представление еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, отдых в праздничные дни, сокращенного рабочего дня для воспитателей)
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами развития детского сада;
- на повышение квалификационной категории в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- на возмещение ущерба, причиненного их здоровью или имуществу в связи с работой;

- на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- на досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную помощь;
- на пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных Федеральным законом способов их разрешения
- на получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет (педагогические работники) до достижения ими пенсионного возраста;
- на ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- на свободу выбора в использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методической литературы, методов оценки знаний воспитанников в соответствии с образовательной программой ДОУ;
- на право быть избранным в органы самоуправления.

3.2. Работник обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго исполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (требования разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать»), отвечать требованиям тарифно-квалификационной характеристики;
- соблюдать трудовую дисциплину.
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, рационально использовать рабочее время, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- улучшать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих режим работы учреждения.
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать пособия и оборудование, соблюдать режим энергосбережения.
- соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) воспитанников;

- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, инструкцию по охране жизни и здоровья детей. Соблюдать правила пожарной безопасности;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила.
- беречь имущество ДООУ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать тепло, электроэнергию, воду;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, с родителями воспитанников.

4. Порядок приема на работу и увольнение работника

4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в детском саду.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 67, 68 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого трудового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в учреждении, другой – у работника.

4.1.3. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации детского сада:

- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке;
- паспорт;
- документы воинского учета (для военнообязанных);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы (ст. 69 ТК РФ);
- наличие диплома, свидетельства об образовании, о квалификации (педагога);
- справку о наличии или отсутствии судимости (или фактах уголовного привлечения);
- справку из психоневрологического диспансера и нарколога.

4.1.4. Прием на работу в детский сад без предъявления перечисленных документов не допускается.

4.1.5. Прием на работу оформляется приказом руководителя детского сада на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ)

4.1.6. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 68 ТК РФ)

4.1.7. На основании приказа о приеме на работу администрация детского сада обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

4.1.8.Трудовые книжки работников хранятся у руководителя ДОО.

4.1.9.С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана знакомить ее владельца.

4.1.10.На каждого работника детского сада ведется личное дело, в котором должны быть:

- заявление;
- копия приказа о приеме на работу;
- копия документов об образовании;
- аттестационный лист;
- трудовой договор;
- анкета;
- приложения к анкете: справка, копия паспорта, копия свидетельства ИНН, копия СНИПС, копия свидетельства о рождении ребенка, копия свидетельства о браке);
- должностная инструкция с подписью работника;
- анкета педагогического работника;
- автобиография или резюме.

4.1.11.Личное дело работника хранится в детском саду и после увольнения работника до достижения им возраста 75 лет.

4.1.12.О приеме педагогического работника в ДОО делается запись в книге учета личного состава.

4.1.13.При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) со следующими учредительными и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно:

- устав МБДОУ;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- коллективный договор;
- должностная инструкция;
- инструкция по охране труда и технике безопасности;
- санитарно-гигиенические и другие нормативно-правовые документы.

4.2.Отказ в приеме на работу.

4.2.1.К педагогической деятельности не допускаются (ст. 331 ТК РФ):

- лица, лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

– лица, признанные недееспособными в установленном федеральном законе порядке;

– лица, имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

4.2.2. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации детского сада, поэтому отказ администрации в заключение трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом (ст. 64 ТК РФ)

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Требование от работника выполнять работу не по специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу. Такой перевод допускается только с согласия работника (ст. 72, 73, 74 ТК РФ)

4.3.2. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.3.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

4.3.4. Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и т.д.), в случаях предусмотренных статьями 72 – 75 ТК РФ.

4.4. Прекращение трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством.

4.4.1. Администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

4.4.2. Независимо от причин прекращения трудового договора администрация детского сада обязана:

– издать приказ об увольнении работника с указанием статьи ТК РФ (или) Закона РФ «Об образовании», послужившей основанием прекращения трудового договора;

– выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;

– выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

5. Рабочее время, его использование и время отдыха

5.1.В ДОУ установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье). В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 Марта – Международный женский день;
- 1 Мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 Мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

5.2.В соответствии с действующим порядком норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 36-часовой рабочей неделе – 7,2 часа;
- при 24-часовой рабочей неделе – 4,8 часа;
- при 18-часовой рабочей неделе – 3,6 часа.

5.3.Накануне нерабочих праздничных дней производится сокращение рабочего времени на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ), которое распространяется и на работников с установленной сокращенной продолжительностью рабочего времени.

5.4.При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

5.5.Начало работы детского сада 7.00, окончание 19.00.

5.5.1.Продолжительность рабочего времени воспитателей 36 часов в неделю:

первая смена – 07:00 – 14:12

вторая смена – 11:48 – 19:00

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска воспитателей 42 календарных дня.

5.5.2.Продолжительность рабочего времени воспитателей коррекционных групп 30 часов в неделю:

первая смена – 07:00 – 13:00

вторая смена – 13:00 – 19:00

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска воспитателей коррекционных групп 56 календарных дней.

5.5.3.Групповому персоналу детского сада запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом администрации.

5.5.4.Продолжительность рабочего времени заместителя руководителя по воспитательно-методической работе и старшего воспитателя 36 часов в неделю. График работы составляется на учебный год и утверждается заведующим детским садом.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска заместителя руководителя по воспитательно-методической работе и старшего воспитателя 42 календарных дня.

5.5.5.Продолжительность рабочего времени музыкального руководителя 24 часа в неделю. График работы составляется на учебный год и утверждается заведующим детским садом.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска музыкального руководителя 42 календарных дня.

5.5.6.Продолжительность рабочего времени инструктора по физкультуре 30 часов в неделю. График работы составляется на учебный год и утверждается заведующим детским садом.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инструктора по физкультуре 42 календарных дня.

5.5.7.Продолжительность рабочего времени педагога-психолога 36 часов в неделю с одним методическим днем. График работы составляется на учебный год и утверждается заведующим детским садом.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагога-психолога 42 календарных дня.

5.5.8.Продолжительность рабочего времени учителя-логопеда 20 часов в неделю. График работы составляется на учебный год и утверждается заведующим детским садом.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска учителя-логопеда 56 календарных дней.

5.5.9.Продолжительность рабочего времени педагога дополнительного образования 18 часов в неделю. График работы составляется на учебный год и утверждается заведующим детским садом.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагога дополнительного образования 42 календарных дня.

5.5.10.График сменности работников пищеблока составляется и утверждается заведующим детским садом. Продолжительность рабочего времени работника пищеблока 40 часов в неделю.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

5.5.11.Продолжительность рабочего времени машиниста по стирке и ремонту спец.одежды, кастелянши с 08:00 – 17:00, перерыв с 13:00 до 14:00, 40 часов в неделю.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

5.5.12.Продолжительность рабочего времени уборщика производственных и служебных помещений 40 часов в неделю.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

5.5.13.Продолжительность рабочего времени сторожей 40 часов в неделю. График работы составляется за один месяц до введения его в действие заместителем руководителя по АХР и утверждается заведующим детским садом. В графике работы должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых не менее 42 часов. Время работы в выходные и праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в размере одинарной или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Оплата за работу в ночное время в размере 35% с 22:00 – 06:00 от тарифной ставки.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска сторожей 28 календарных дней.

5.5.14.Продолжительность рабочего вахтера 40 часов в неделю с 07:00 до 11:00 и с 15.00 до 19.00.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

5.5.15.Продолжительность рабочего времени рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 40 часов в неделю с 08:00 до 17:00, перерыв с 13:00 – 14:00.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

5.5.16.Продолжительность рабочего времени помощника воспитателя 40 часов в неделю с 08:00 до 17:00, перерыв с 13:30 до 14:30;

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска помощника воспитателя 28 календарных дней.

5.5.17.У заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе и кладовщика ненормированный рабочий день.

Перерыв с 13:00 до 14:00.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

5.5.18.Продолжительность рабочего времени дворника 40 часов в неделю с 6:00 до 15:00, перерыв с 10:00 до 11:00.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

5.5.19.Продолжительность рабочего времени делопроизводителя и оператора ЭВМ 40 часов в неделю с 08:00 до 17:00, перерыв с 12:00 до 13:00;

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска делопроизводителя и оператора ЭВМ 28 календарных дней.

5.6.Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Заседания педагогического совета - один раз в три месяца.

5.7. Общие родительские собрания созываются по усмотрению заведующего, но не реже одного раза в полугодие, групповые родительские собрания - по усмотрению воспитателей, но не реже одного раза в квартал.

5.8. Заседания педагогического совета и общие собрания трудового коллектива должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительские собрания – не более 1,5-2 часов.

5.9. Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения рабочего дня.

5.10. Уменьшение рабочего дня следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 77 ТК РФ)

5.11. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- простоя, когда работник могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией детского сада по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.13. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ). Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией допускается в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

5.14. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.15. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях,

предусмотренных законодательством (ст.124 ТК РФ) и правилами об очередных и дополнительных отпусках.

5.16.Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению режим дня, график работы;
- оставлять детей без присмотра;
- отдавать детей незнакомым лицам;
- лицам в нетрезвом состоянии и детям младшего школьного возраста;
- отпускать детей одних по просьбе родителей.

5.17.Запрещается:

- отвлекать работников детского сада от непосредственной работы;
- присутствовать посторонним лицам в группе без разрешения заведующего, заместителя руководителя по ВМР, старшего воспитателя;
- делать замечания работникам в присутствии детей;
- входить в группу во время образовательной деятельности (этим правом пользуется только руководитель или его заместители, старший воспитатель).

6. Поощрения за успехи в работе

6.1.За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профкомом детского сада.

6.2.Поощрения объявляются приказом по детскому саду, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3.Работникам, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляется преимущество в продвижении по работе.

6.4.За особые трудовые заслуги работников предоставляют в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ).

7. Трудовая дисциплина

7.1.Работники детского сада обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций, объявлений.

7.2.Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности перечислены выше) администрация вправе применять следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности предусмотрены для отдельных категорий также и другие взыскания (ст. 336 ТК РФ). Закон РФ «Об образовании» (п. 3 ст. 56), помимо оснований для прекращения трудового договора по инициативе администрации предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения работника по инициативе администрации детского сада до истечения срока действия трудового договора являются:

- в течение года неоднократное, грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

7.5. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

7.6. Администрация детского сада имеет полное право вместо дисциплинарного взыскания передавать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрения трудового коллектива.

7.7. При увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины учитывается наравне с дисциплинарными взысканиями.

7.8. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

7.9. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.10. Взыскание должно быть наложено администрацией детского сада в соответствии с его Уставом.

7.11. Работники, избранные в профком, не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного решения органа, членами которого они являются.

7.12. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.13. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения,

не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.14.В соответствии с «Законом об образовании», расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей жалобе на него, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, при необходимости защиты интересов детей.

7.15.До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.16.Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

7.17.Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку.

7.18.Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7.19.В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием, он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам детского сада и (или) в суд.

7.20.Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

8. Техника безопасности и производственная санитария

8.1.Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законом и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2.Заведующий детским садом, при обеспечении мер по охране труда, должен руководствоваться Положениями о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ от 23.07.1996 № 378 «Об охране труда в системе образования РФ».

8.3. Все работники образовательных учреждений, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных Законодательством.

8.6. С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены все работники ДОУ.

Ознакомлены
на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ № 63
Протокол № ____ от «__» _____ 20__ г.

Согласовано

с учетом мнения

представительного органа

работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 63»**

Воронеж 2015г.

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 63» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 № 693, В соответствии с Решением воронежской городской Думы от 28.05.2014 №1515-III «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников Учреждение за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольной образовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих - на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе Приказа Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников дошкольной образовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью 3 статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 29.12.2007 г. № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 29.12.2007 г. № 818);

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца.

- В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград, ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

1.5. Положение об оплате труда в ДОО устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом ДОО.

Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным категориям (ПКГ) – величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, устанавливаемая в фиксированном размере. (Приложение № 2 к настоящему положению)

Фонд оплаты труда Учреждения составляют базовая часть (включающая компенсационные выплаты) и стимулирующая часть (фонд стимулирования труда).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления учреждения, наделенного соответствующими полномочиями (Приложение №7 к коллективному договору).

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам за счет средств фонда стимулирования Учреждения. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения является локальный нормативный акт Учреждения (Приложения № 5 и № 4 к коллективному договору) с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления Учреждения, наделенного соответствующими полномочиями

Выплаты компенсационного характера и надбавки, устанавливаются в процентном отношении к окладу по ПКГ, ставке заработной платы, применяются к окладу по ПКГ, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты социального характера - это денежные компенсации, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

2.Формирование фонда оплаты труда Учреждения.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения о осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации и количеством воспитанников;

- муниципальным нормативом подушевого финансирования на присмотр и уход и количеством воспитанников.

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:
$$ФОТ = \frac{S_r \times Ks \times (1 - Уч.p_r) + S_m}{B},$$
 где:

$ФОТ$ – фонд оплаты труда Учреждения;

S_r – сумма субвенции (субсидии) из регионального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

Ks – коэффициент увеличения субвенции (субсидии) при достижении показателей качества реализации образовательных программ (предоставления услуг), закрепленных в муниципальном задании. (Данный коэффициент может быть применен при организации региональной системы рейтингования дошкольных образовательных организаций, для организаций, имеющих лучшие показатели при рейтинговании (количество организаций, по отношению к которым может быть применен данный коэффициент, устанавливается приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области).

$Уч.p_r$ – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации образовательной программы дошкольного образования из регионального бюджета;

S_m – сумма субсидии из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по предоставлению общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

B - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное

социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.Порядок распределения фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.1.Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части ($\Phi OT_б$) (включая компенсационные выплаты – до 70 % и стимулирующей части (ΦOT_{cm})- не менее 30 %.

$$\Phi OT_{зн} = \Phi OT_б + \Phi OT_{cm}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{зн}$ - фонд оплаты труда Учреждения;

$\Phi OT_б$ - базовая часть ФОТ;

ΦOT_{cm} , - фонд стимулирования труда.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT \times 30\%,$$

3.2.Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель дошкольной образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного (помощники воспитателей, младшие воспитатели и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, повара и др.) и служащих (секретари, бухгалтеры и др.) ДООУ и распределяется между категориями персонала

$$\Phi OT_б = \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{пп} + \Phi OT_{увп} + \Phi OT_{моп}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{ауп}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{пп}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OT_{увп}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{моп}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала и служащих.

3.3.Порядок распределения Фонда стимулирования труда устанавливается Положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения, (Приложение № 3), с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления Учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

3.3.Руководитель на основе рекомендаций (Приложение №1 к Положению) формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда с учетом следующих условий:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать:

- 14% на 1 января 2014 года;

- 13% на 1 сентября 2014 года;

- 12% на 1 сентября 2015 года¹.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;

- дошкольная образовательная организация, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

3.4. Оплата труда работников ДОУ производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

4. Порядок расчета заработной платы работников Учреждения

4.1. Месячная заработная плата работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат, выплат социального характера по следующей формуле:

$Z_{п} = O_{д} + K + C + V_{сх}$, где:

$Z_{п}$ – месячная заработная плата;

$O_{д}$ – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

$V_{сх}$ – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$O_{д} = B \times K_{н}$, где:

B – оклад по ПКГ (Приложение № 2 к Положению);

$K_{н}$ – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема фонда оплаты труда.

Таблица 1

Коэффициенты постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер $K_{н}$	Примечания
1	Всем педагогическим работникам при наличии квалификационной		Коэффициент за квалификационную категорию

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
	категории		сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	-высшая квалификационная категория	1.4	Кoeffициент за квалификационную категорию
1.2.	-первая квалификационная категория	1.2	сохраняется на год в следующих случаях:
1.3.	-вторая квалификационная категория (сохраняется в течении срока, на который категория была присвоена с соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23 мая 2014 г. Регистрационный N 32408)	1.1 ²	<ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная дошкольная образовательная организация является местом основной работы.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	В стаж непрерывной работы включается:
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	<ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	-для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	
3.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим за наличие		

² Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с пунктом 2 Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
	государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		<p>Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в дошкольных образовательных организациях со дня заключения трудового договора.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в дошкольной образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в дошкольной образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования.</p>
4.1.	- с дошкольной образовательной организацией;	1.2	
4.2.	- с дошкольной образовательной организацией (при наличии диплома с отличием);	1.2	
5.	Специалистам, служащим и рабочим за работу в логопедических и коррекционных групп: учителям-логопедам; музыкальным руководителям; воспитателям; помощнику воспитателя;	1.1,2	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
6.	Помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1,3	

4.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

4.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

4.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в ДОУ.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$Od = \frac{B \times K_n \times \Phi_n \times K_{об}}{H_{чс}}, \text{ где:}$$

Od – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

B – оклад по ПКГ (Приложение № 2 к Положению);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Φ_n – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

$K_{об}$ – коэффициент за наличие высшего образования (1,05);

$H_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

4.5. Нормы рабочего времени педагогическим работникам за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, устанавливаются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006г. №69 (зарегистрирован в Минюсте России 26 июля 2006г. регистрационный №8110) в следующих размерах:

- за 18 часов – педагог дополнительного образования, концертмейстер;
- за 20 часов – учитель-логопед;
- за 24 часа – музыкальный руководитель, концертмейстер;
- за 25 часов – воспитатель коррекционной группы;

- за 30 часов – инструктор по физической культуре;
- за 36 часов – старший воспитатель, воспитатель, заместитель-руководителя по ВМР, педагог-психолог;

4.6. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере. Ставки заработной платы педагогических работников установлены, исходя из установленной нормы часов за неделю. Объем педагогической нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

4.7. Порядок определения стажа педагогической работы

4.7.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.7.2. В стаж педагогической работы засчитывается: педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

4.8. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

4.9. Тарификационный список педагогических работников и других работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность,

формируется исходя из общего количества часов, оплачиваемой педагогической работы в неделю, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.10. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессии).

4.11. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующей в соответствии со ст. 32 Закона РФ «Об образовании» и включает в себя все должности Учреждения.

В пределах фонда оплаты труда в Учреждении педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

5. Расчет заработной платы руководителя дошкольной образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Расчет заработной платы руководителя определяется учредителем.

5.2. Зарплата заместителей и главного бухгалтера формируется из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Zn_p = Od_p + K_p + C_p, \text{ где:}$$

Zn_p – заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

Od_p – оклад (должностной оклад) руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

K_p – компенсационные выплаты;

C_p – стимулирующие выплаты руководителя.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются заведующей Учреждения в размере на 10 % - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание).

Сумма повышающей надбавки заместителям утверждается приказом руководителя, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников ДОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами, ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с

нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.2. Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

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

6.7. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

Оплата производится пропорционально отработанному времени.

6.8. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

6.9. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются на месяц, квартал, но не более чем на один год.

6.10. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются «Положением о размерах и условиях выплат компенсационного характера» (Приложение № 7 к коллективному договору), с учетом обеспеченности Учреждения финансовыми средствами, закрепляются в трудовых договорах.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам Учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в Учреждении, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены на уровне учредителей дошкольных образовательных организаций и на уровне Учреждения.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение № 4 к коллективному договору) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель Учреждения обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться по итогам работы за квартал как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и минимальными и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

7.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется в рамках внутреннего контроля администрации, предоставляемые заведующему его заместителями, старшими воспитателем, а также результатами самооценки работников (Приложения №6 – 12 Критерии оценки качества труда работников МБДОУ, Приложение №7 – Карта самоанализа труда педагогических работников МБДОУ)

7.3. По итогам работы формируется рейтинг по набору критериев для каждой категории работников.

7.4. Рейтинговые таблицы формируются заместителями заведующей по итогам работы за месяц, квартал, год на основании разработанных администрацией с учетом мнения представительного органа «Критерий оценки качества труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» (Приложение №6-12) и Карт самоанализа труда педагогических работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» (Приложение №7) в сроки не позднее 10 числа каждого месяца за предыдущий период и выносятся на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда.

7.5. Комиссия по распределению стимулирующего фонда в количестве 7 человек избирает коллектив, утверждается приказом заведующей на календарный год.

7.6. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает приказ по учреждению о размерах выплат стимулирующего характера.

7.7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам на основании Положения об установлении выплат стимулирующего характера работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» (Приложение №4 к коллективному договору) и обеспеченности дошкольной образовательной организации финансовыми средствами.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии, надбавок стимулирующего характера производятся с учетом фактически отработанного времени.

8. Порядок и условия премирования.

8.1. В целях поощрения в Учреждении могут устанавливаться премиальные выплаты конкретным работникам (группам работников):

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов;
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

8.2. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) работникам Учреждения устанавливаются с учетом выполнения утвержденных качественных и количественных показателей оценки деятельности Учреждения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

8.3. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются в пределах фонда оплаты Учреждения, единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

8.4. Премиальные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах и предельными размерами не ограничиваются.

8.5. Порядок, размеры и условия осуществления премиальных выплат утверждаются «Положением о премировании работников» (Приложение № 5 к коллективному договору).

8.6. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы дошкольной образовательной организации;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи, единовременной выплаты к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) и при увольнении (в связи с выходом на пенсию по старости). Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников по письменному заявлению работника.

9.2. Выплата материальной помощи работникам производится по заявлениям работников в пределах фонда оплаты.

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа управления дошкольной образовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями положением о порядке и условиях выплат социального характера (Приложение №6 к коллективному договору).

9.3. Решение об оказании материальной помощи принимает заведующая в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат социального характера (Приложение №6 к коллективному договору).

9.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, оформляется приказом заведующей Учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В Учреждении предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, младшего обслуживающего персонала и служащих.

Штатное расписание утверждается ее руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения ее функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых дошкольной образовательной организацией услуг, имеет право осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

В МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

11. Заключительная часть.

11.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного положения по всем разделам.

11.2. Настоящее Положение может быть отменено только приказом заведующей Учреждения с учетом мнения представительного органа.

11.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом по согласованию с представительным органом.

Приложение №1

к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 63»

Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала дошкольных образовательных организаций (для учреждений работающих полный день (12 часов) 5 дней в неделю)³

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
1.	Руководители									
1.1	Заведующий	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	-	-	-	0,5	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0 дополнительно на каждые последующие 2 группы 0,25 ставки
1.3.	Заместитель заведующего по	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

³Дошкольные образовательные организации работающие в другом режиме, расчёт ставок по должностям педагогического и учебно-вспомогательного персонала осуществляют пропорционально времени пребывания воспитанников в образовательной организации.

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от количества групп								
		до 3 групп	4 группы	5 групп	от 6 до 7 групп	от 8 до 10 групп	от 11 до 14 групп	от 15 до 18 групп	от 19 до 24 группы	свыше 24 групп
	административно-хозяйственной работе									
1.4.	Главный бухгалтер	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
2.	Педагогический и учебно-вспомогательный персонал									
2.1.	Старший воспитатель	0,5	0,75	1,0	1,0	0,75	1,0	1,0	1,0	1,0
2.2.	Воспитатель	из расчета 2,0 ставки на 1 группу дополнительно: 0,4 ставки на каждую группу компенсирующей направленности								
2.3.	Младший воспитатель или помощник воспитателя	из расчета 1,5 ставки на 1 группу								
2.4.	Музыкальный руководитель	0,25 ставки на каждую группу воспитанников в возрасте старше 1,5 лет								
2.5.	Инструктор по физической культуре	0,25 ставки на 2 группы воспитанников в возрасте старше 2 лет Дополнительно при наличии бассейна 0,2 ст. на каждую группу, посещающую бассейн								
2.6	Педагог дополнительного образования	0,3 ставки на каждую группу воспитанников в возрасте старше 2 лет								
2.7	Концертмейстер	1 ставка при наличии 1 ст. педагога дополнительного образования по обучению детей хореографии								

2.8.	Педагог-психолог	0,1 ставки на каждую группу								
2.9.	Учитель-логопед, логопед	0,25 ставки на группу воспитанников в возрасте старше 1,5 лет, но не менее 1,0 ставки на 1 группу компенсирующей направленности в соответствии с профилем, не менее 1,0 ставки на 1 логопедический пункт с числом воспитанников не менее 25 в течение учебного года.								
2.10.	Учитель-дефектолог	1,0 ставка на каждую группу для детей с отклонением в развитии или 0,1 ставки за каждого ребенка, нуждающегося в коррекции								
3.	Административно-хозяйственный персонал									
3.1	Заведующий хозяйством	0,5	1,0	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0
3.2.	Делопроизводитель (секретарь-машинистка)	0,25	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
3.3	Бухгалтер	-	-	-	0,25	0,5	0,5	0,75	1,0	1,0
3.4	Бухгалтер-кассир	0,5	0,25	0,25						
3.5	Кассир	-	-	-	Должность кассира вводится из расчета 0,25 ст. на каждые пять групп, но не более 1 ст. на организацию					
4	Младший обслуживающий персонал									
4.1	Повар	1,5	2	2,5	2,5 + дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу. В организациях, имеющих 3 и более ясельных групп или групп с круглосуточным пребыванием детей, устанавливается дополнительно 0,5 ст. за все группы					
4.2	Подсобный рабочий (по кухне)	1,0	1,25	1,5	1,5 Дополнительно из расчета 0,25 ставки на каждую последующую группу					
4.3	Заведующий столовой, шеф-повар	-	-	-	-	1,0 (устанавливается при наличии свыше 8 групп)				
4.4	Кладовщик	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4.5.	Кастелянша	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0
4.6.	Грузчик	-	0,5	0,5	0,5	1,0 Дополнительно за каждые последующие 5 групп 0,5 ставки				
4.7.	Дворник (садовник)	1,0	1,0	1,0 + дополнительно 0,2 ставки на каждую последующую группу						

				При наличии фруктового сада или земельного участка с декоративными насаждениями площадью не менее 0,5 га устанавливается дополнительно 1 ст. садовника		
4.8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,5	В соответствии с производственной необходимостью дополнительно вводится 0,5 ст. на каждые 2 группы. Дополнительно 0,5 ст. при наличии бассейна и 4-8 групп, 1 ст. при наличии бассейна и более 9 групп . Дополнительно 0,5 ст. при наличии тепловых пунктов и бойлерной.			
4.9.	Сторож	из расчета 3,0 ст на одно здание дошкольной образовательной организации (в случае если здания находятся на разных земельных участках)				
4.10.	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м. убираемой площади, но не менее 0,25 ставки на организацию Дополнительно при наличии бассейна 0,1 ст. на каждую группу, посещающую бассейн				
4.11.	Машинист (рабочий) по стирке белья (спецодежды)	1,0	1,5	2	2,5	2,5 Дополнительно на каждую группу 0,4 ставки
4.12.	Водитель	1 ставки на единицу автомобильной техники				
4.13.	Оператор котельной (кочегар)	В соответствии с производственной необходимостью				

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) должностей работников дошкольных образовательных организаций

1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников ДОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	6220
ПКГ должностей педагогических работников	
<i>1-й квалификационный уровень:</i>	
Музыкальный руководитель	6820
Инструктор по физической культуре	6820
Инструктор по физической культуре (плавание)	6820
<i>2-й квалификационный уровень:</i>	
Педагог дополнительного образования	7370
Концертмейстер	7370
<i>3-й квалификационный уровень:</i>	
Воспитатель	8110
Педагог-психолог	8110
<i>4-й квалификационный уровень:</i>	
Старший воспитатель	8720
Учитель-логопед	8720

2. Должностные оклады работников дошкольных образовательных организаций, занимающих должности служащих, общие для всех видов экономической деятельности (общепрофессиональные должности), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
1. Делопроизводитель	5770

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
4.Шеф-повар	6660

3. Оклады по профессиям рабочих дошкольных образовательных организаций устанавливаются, исходя из разряда работ в соответствии с ЕТКС, в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей
<i>1-й разряд:</i>	
Сторож(вахтер)	5770
Дворник	5770
Уборщица служебных помещений	5770
<i>2-й разряд:</i>	
Рабочий про стирке	5830
Подсобный рабочий	5830
Кастелянша	5830
Кладовщик	5830
<i>4-й разряд:</i>	
Повар 4 разряда	5950
<i>5-й разряд:</i>	
Рабочий по комплексному обслуживанию	5880
<i>6-й разряд:</i>	
Повар 5 разряда	6040

Приложение № 3

*к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 63»*

Группа оплаты труда для руководителя

I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
13 групп и свыше	10 - 12 групп	6 - 9 групп	3 - 5 групп	1-2 группы

Показатели эффективности работы руководителя

(далее ДОО)

№ п/п	Показатель	Баллы
Критерий 1. Обеспечение соответствия содержания и организации образовательного процесса требованиям ФГОС		
1.1.	Соответствие ООП ДОО требованиям ФГОС ДО, наличие документального подтверждения факта выбора части ООП ДОО, формируемой участниками образовательных отношений, всеми участниками образовательных отношений	1,0
1.2.	Участие ДОО в процедурах независимой оценки качества	2,0
1.3.	Наличие внутренней комплексной системы оценки качества образования в ДОО	1,0
1.4.	Наличие условий безбарьерной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях компенсирующей направленности	2,0
1.5.	Объем части, формируемой участниками образовательных отношений, составляет в ООП ДОО: - до 40%; - более 40%	2,0 -1,0
Критерий 2. Создание кадровых условий реализации ООП ДОО		
2.1.	Отсутствие вакансий педагогических должностей	0,5
2.2.	Доля педагогических работников (от их общего количества), имеющих учёную степень, звание, правительственные награды, почётные звания, отраслевые награды; являющихся участниками, лауреатами и победителями региональных и муниципальных конкурсов педагогического мастерства: - более 10%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.3.	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет: - свыше 15%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.4.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории: - свыше 40%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.5.	Доля педагогических и управленческих работников, прошедших повышение квалификации или профессиональную подготовку в текущем учебном году: - 25%; - свыше 25%.	1,0 2,0
2.6.	Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации по персонализированной модели: - равно количеству публикаций в прошлом учебном году или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0
2.7.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической	

	деятельности (в т.ч. в электронных), подготовленных педагогическими и руководящими работниками: - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом (но не менее 3).	1,0
2.8.	Количество представлений опыта ДОО на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах, центрах педагогического мастерства и т.д. различного уровня): -равно показателям прошлого учебного года; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
2.9.	Доля педагогических работников, имеющих персональные сайты (страницы на официальном сайте ДОО, других сайтах): - свыше 5%; - равна или больше по сравнению с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.10.	Доля педагогических и управленческих работников, являющихся региональными экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри региональных, муниципальных конкурсов, в том числе экспертов аттестации педагогических и руководящих кадров): - свыше 5%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.11.	Наличие дополнительных должностей педагогов и/или ставок для работы с детьми, имеющими нарушения развития, ограниченные возможности здоровья (в том числе при работе в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья, в т.ч. комбинированной направленности из расчёта не менее одной должности на группу детей, в том числе при работе на логопунктах), имеющих соответствующую квалификацию в соответствии со спецификой ограничения здоровья детей: - наличие; - отсутствие.	2,0 -1,0
	Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации ООП ДОО	
3.1.	Наличие в ДОО доступа к сети Интернет: - на скорости подключения до 1 Мбит/с;/+ - на скорости подключения свыше 1 Мбит/с.	1,0 2,0
3.2.	Наличие локальной сети в ДОО, состоящей не менее чем из 5 единиц ПК.	1,0
3.3	Наличие методического кабинета, в котором имеется: - ПК; - выход в Интернет; - принтер или МФУ; - библиотека; - цифровая (электронная) библиотека, обеспечивающая доступ к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам.	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
3.4.	Наличие презентационного оборудования (ПК, медиапроектор и экран или плазменный телевизор, или интерактивная доска/панель и др.): - наличие; - увеличение количества по сравнению с предыдущим периодом.	1,0 2,0
3.5.	Наличие оборудованных дополнительных помещений для осуществления образовательной деятельности с воспитанниками, использование помещений в реализации ООП ДОО:	1,5
	Критерий 4. Создание безопасных условий реализации ООП ДОО	
4.1.	Доля обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ДОО: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
4.2.	Доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0

4.3.	Количество предписаний надзорных органов в части санитарной и противопожарной безопасности условий в ДОО - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	1,5 2
	Критерий 5. Создание финансовых условий реализации ООП ДОО	
5.1.	Численность воспитанников, приходящихся на одного воспитателя, в сравнении со средним значением регионального показателя: - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону.	1,5 1,0 2,0
5.2.	Доля фонда оплаты труда воспитателей в общем фонде оплаты труда организации: - менее 55%; - от 55 до 60%; - свыше 60%.	-1,0 1,0 2,0
5.3.	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	-1,5 1,0 2,0
5.4.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 10%; - от 10 до 20%; - свыше 20%.	-1,5 1,0 2,0
5.5.	Доля средств, привлечённых ДОО из внебюджетных источников (в том числе, от приносящей доход деятельности, пожертвований), в общем объёме финансирования: - до 5%; - до 10%; - свыше 10%.	1,0 2,0 3,0
5.6.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы в общем образовании по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы в общем образовании по региону; - выше в сравнении с прошлым годом более, чем на 10%.	-3,0 1,0 2,0
5.7.	Достижение (100%) показателей, характеризующих выполнение плановых значений объема предоставления муниципальной услуги, определенной муниципальным заданием учредителя	2,0
5.8.	Достижение (100%) показателей, характеризующих выполнение плановых значений показателей качества предоставления муниципальной услуги, определенной муниципальным заданием учредителя	2,0
	Критерий 6. Результативность реализации ООП ДОО	
6.1.	Количество часов дополнительного образования, приходящихся на одного воспитанника (исходя из части ООП ДОО, формируемой участниками образовательных отношений, кружковой деятельности): - меньше значения прошлого года; - равно значению прошлого года; - больше значения прошлого года.	-1,0 1,0 2,0
6.2.	Доля воспитанников (при расчёте 1 воспитанник учитывается только один раз), занимающихся различными видами дополнительного образования в ДОО (исходя из части ООП ДОО, формируемой участниками образовательных отношений, кружковой деятельности): - ниже 30%; - от 31% до 60%;	-1,0 1,0

	- свыше 60%;	2,0
	- равна или выше в сравнении с прошлым годом.	2,0
6.3.	Количество дипломов, призовых мест, занятых воспитанниками в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. на муниципальном уровне (с учетом уровня района): - наличие дипломов, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
6.4.	Количество дипломов, призовых мест, занятых воспитанниками в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. на региональном уровне: - наличие дипломов, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
6.5.	Количество дипломов, призовых мест, занятых воспитанниками в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. на федеральном и международном уровнях: - наличие дипломов, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
6.6.	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в ДОО и (или) качества предоставляемых образовательных услуг	1,0
6.7.	Наличие позитивных материалов в СМИ, других информационных источниках (в том числе в сети Интернет, на сайте ДОО) от имени участников (работников ДОО, родителей или законных представителей воспитанников) образовательного процесса о деятельности образовательной организации: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне.	1,0 2,0 3,0
6.8.	Число дней в календарном году, пропущенных по болезни, в расчёте на 1 воспитанника: - больше в сравнении с прошлым календарным годом; - равно или меньше в сравнении с прошлым календарным годом.	-1,0 1,0
6.9.	Число дней в календарном году, проведённых воспитанниками в ДОО, в расчёте на 1 воспитанника: - больше в сравнении с прошлым календарным годом; - равно значениям прошлого календарного года; - меньше в сравнении с прошлым календарным годом.	2,0 1,0 -1
6.10.	Наличие инновационных, стажерских площадок: - всероссийского уровня; - регионального уровня;	3,0 2,0
6.11	Количество педагогических работников ДОО, осуществляющих экспертную деятельность в сфере образования: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
6.12.	Количество участников и призовых мест, занятых работниками ДОО или ДОО в конкурсах, смотрах и др. на муниципальном уровне: - наличие дипломов участников, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
6.13.	Количество участников и призовых мест, занятых работниками ДОО или ДОО в конкурсах, смотрах и др. на региональном уровне: - наличие дипломов участников, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
6.14.	Количество участников и призовых мест, занятых работниками ДОО или ДОО в конкурсах, смотрах и др. на федеральном и (или) международном уровне: - наличие дипломов участников, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
	Критерий 7. Повышение открытости, демократизация управления	

	образовательной организацией	
7.1.	Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом ДОО (и другие коллегиальные органы управления).	2,0
7.2.	Наличие реализованных инициатив коллегиальных органов (общего собрания работников, педагогического совета, попечительского совета, управляющего совета, наблюдательного совета и прочих коллегиальных органов, предусмотренных Уставом ДОО или локальными актами ДОО - не менее 2 за отчётный (учебный) год).	3,0
7.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления публичного отчета (в том числе размещённого на официальном сайте ДОО) о деятельности по итогам года.	2,0
7.4.	Предоставление информации о ООП ДОО (краткой Презентации программы) всем заинтересованным лицам, вовлеченным в образовательный процесс, а также широкой общественности.	2,0
7.5.	Частота обновления информации на официальном сайте ДОО: - ежеквартальная; - ежемесячная.	1,0 2,0
7.6.	В программе развития (ПР) (при её наличии) запланированы: - мероприятия по развитию инфраструктуры ДОО в соответствии с требованиями ФГОС ДО; - мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной, муниципальной образовательной политики; - меры по совершенствованию системы управления; - мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду; - мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию ПР.	1,0 1,0 1,0 1,0 1,0
7.7.	Участие ДОО в реализации программ и проектов: - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального и международного уровня.	1,0 2,0 3,0
7.8.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ДОО).	1,0
7.9.	Наличие электронных систем управления: - наличие электронного документооборота; - предоставление некоторых услуг в электронном виде (ответы на обращения, консультативная поддержка, организационно-методическое сопровождение и др.).	2,0 3,0
Итого баллов (максимально возможная сумма баллов):		113

Приложение № 5

к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 63»

**Значения установления коэффициента стимулирования
руководителю (Кстр)
в зависимости от суммы баллов**

№ п/п	Сумма баллов	Значение Кстр
1.	от 113 до 75	1,0
2.	от 74 до 70	0,95
3.	от 69 до 65	0,9
4.	от 64 до 60	0,85
5.	от 59 до 55	0,8
6.	от 54 до 50	0,75
7.	от 49 до 45	0,7
8.	от 44 до 40	0,65
9.	от 39 до 35	0,6
10.	от 34 до 30	0,55
11.	от 29 до 25	0,5
12.	от 24 до 20	0,4
13.	ниже 20	0

**Критерии оценки качества труда педагогических работников
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»**

Показатель (П)	Индикатор (И)	Механизм (основание) оценки	Шкала оценивания индикатора
Часть 1. Критерии, связанные с мониторингом реализации ФГОС ДО на уровне ОО.			
Критерий (К1): Качественные показатели проектирования воспитателем образовательной деятельности			
1.1.Соответствие рабочей программы предъявляемым требованиям (в рамках ООП ДОО) (П 1.1)	<p>- проектирование тематического пространства (И 1.1.1);</p> <p>- интегративность в отношении охвата образовательных областей и видов деятельности воспитанников (И 1.1.2);</p> <p>- проектирование</p>	Анализ рабочих программ воспитателей на расчётный период	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Описание полное, содержательное, логичное – 2 балла. Описание фрагментарное, логика нарушена частично – 1 балл. Описание отсутствует или противоречит ООП ДОО – 0 баллов.</p> <p>Описание полное, содержательное, логичное – 2 балла. Описание фрагментарное, логика нарушена частично – 1 балл. Описание отсутствует или противоречит ООП ДОО – 0 баллов.</p> <p>Описание полное, содержательное, логичное – 2 балла. Описание фрагментарное, современные методики и технологии представлены недостаточно – 1 балл. Описание отсутствует или не соответствует современным методикам и технологиям – 0 баллов.</p>

	<p>рабочих программ с учётом использования современных высокоэффективных методик и технологий (И 1.1.3);</p> <p>-учёт образовательных потребностей родителей (законных представителей) воспитанников (И 1.1.4);</p> <p>-творческий подход (И 1.1.5).</p>		<p>Описание полное, содержательное, логичное, с опорой на данные анкетирования, протокола родительского собрания и т.п. – 2 балла.</p> <p>Описание фрагментарное, учёт потребностей частичный – 1 балл.</p> <p>Описание отсутствует или противоречит потребностям родителей (законных представителей) – 0 баллов.</p> <p>Творческая работа воспитателя носит системный характер при сохранении принципа интеграции – 2 балла.</p> <p>Творческая работа воспитателя носит фрагментарный характер и/или принцип интеграции соблюдается частично – 1 балл.</p> <p>Творческая работа воспитателя в рабочей программе не отражена или отражена бессистемно – 0 баллов.</p>
<p>1.2.Проектирование индивидуализации образовательного процесса и оптимизации работы в группе (П 1.2)</p>	<p>- проведение воспитателем (совместно с психологом) психолого-педагогической диагностики (И 1.2.1);</p> <p>-проектирование индивидуальных образовательных траекторий воспитанников (И</p>	<p>Анализ результатов диагностики</p> <p>Анализ картиндивидуальных образовательных траекторий воспитанников</p> <p>Сравнение индивидуальных образовательных</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Наличие анализа результатов диагностики, выполненного воспитателем– 2 балла.</p> <p>Отсутствие анализа результатов диагностики, выполненного воспитателем – 0 баллов.</p> <p>Наличие заполненных карт на каждого воспитанника – участника диагностики с выводами воспитателя– 2 балла.</p> <p>Наличие заполненных карт не менее чем на 50% обучающихся – участников диагностики и/или проектирование траекторий без опоры на диагностику – 1 балл.</p> <p>Отсутствие карт индивидуальных образовательных траекторий воспитанников – 0 баллов.</p>

	<p>1.2.2);</p> <p>- учет индивидуальных особенностей и особых потребностей воспитанников в процессе образовательной деятельности (И 1.2.3);</p> <p>-проектирование организации взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности (И 1.2.4).</p>	<p>траекторий воспитанников и содержания рабочей программы воспитателя</p> <p>Анализ рабочих программ (проектирование работы обучающихся -в парах, - в группах; -пропедевтика проектной деятельности; -выполнение поручений; -организация самостоятельной деятельности и т.д.).</p>	<p>Индивидуальные особенности и особые потребности обучающихся отражены в рабочей программе полно и системно – 2 балла.</p> <p>Индивидуальные особенности и особые потребности воспитанников отражены в рабочей программе частично – 1 балл.</p> <p>Индивидуальные особенности и особые потребности воспитанников не отражены в рабочей программе и/или данные рабочей программы противоречат материалам диагностики– 2 балла.</p> <p>Все формы организации взаимодействия воспитанников в процессе образовательной деятельности отражены в рабочей программе системно и целесообразны – 2 балла.</p> <p>Некоторые формы организации взаимодействия воспитанников в процессе образовательной деятельности отражены в рабочей программе и целесообразны – 1 балл.</p> <p>Формы организации взаимодействия воспитанников в процессе образовательной деятельности не отражены в рабочей программе или нецелесообразны - 0 баллов.</p>
Критерий (К2): Качественные показатели создания воспитателем условий для реализации рабочих программ			
<p>2.1 Создание психолого-педагогических условий (П 2.1)</p>	<p>- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе (И 2.1.1);</p>	<p>Анализ детских рисунков на предмет эмоционального благополучия, анкетирование</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке воспитанников и их родителей как преимущественные– 2 балла.</p> <p>Комфортные психологические условия и микроклимат в группе отражены в оценке воспитанников и их родителей как редкие–</p>

	<p>- создание условий здоровьесбережения (И 2.1.2);</p> <p>-взаимодействие воспитанников и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов (И 2.1.3);</p> <p>-уровень коммуникативной культуры при общении с родителями (И 2.1.4);</p> <p>- взаимодействие с семьёй по вопросам образования ребёнка, охраны и укрепления его здоровья, оказание консультативной помощи, вовлечение</p>	<p>родителей и др. методы</p> <p>Анкетирование родителей, анализ на основе наблюдения совместной деятельности воспитателя и воспитанников</p> <p>Анализ организации образовательной деятельности и режимных моментов (разнообразие, вариативность и целесообразность форм)</p> <p>Отсутствие/наличие обоснованных жалоб со стороны родителей</p> <p>Анкетирование родителей, анализ текущих и итоговых мероприятий с участием родителей</p>	<p>0 баллов.</p> <p>Условия здоровьесбережения созданы системно – 2 балла. Условия здоровьесбережения создаются эпизодически –1 балл. Условия здоровьесбережения не созданы – 0 баллов.</p> <p>Все формы организации взаимодействия воспитанников и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов системны и используются целесообразно– 2 балла. Некоторые формы организации взаимодействия воспитанников и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов используются и целесообразны – 1 балл. Разнообразные формы организации взаимодействия воспитанников и воспитателя в процессе образовательной деятельности и режимных моментов не используются или используются нецелесообразно -0 баллов.</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей - -2 балла.</p> <p>Формы взаимодействия с семьями обучающихся разнообразны, деятельность эффективна – 2 балла. Формы взаимодействия с семьями воспитанников однообразны, но деятельность эффективна – 1 балл. Взаимодействие с семьями воспитанников воспитателем не организовано или организовано формально – 0 баллов.</p>
--	--	---	--

	родителей в образовательный процесс (И 2.1.5).		
2.2. Использование и сохранение в группе развивающей предметно-пространственной среды (РППС) (П 2.2)	<p>Качества ППС: - трансформируемость - изменение формы или местоположения имеющегося оборудования в пространстве группы, обусловленное образовательной темой (И 2.2.2);</p> <p>-полифункциональность и вариативность - возможность использования оборудования для решения различных педагогических задач, использование наглядности и детализации для преобразования элементов ППС в</p>	<p>Мониторинг РППС*</p> <p>Мониторинг РППС*</p> <p>Мониторинг РППС*</p>	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от 0 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Свободная трансформируемость – 2 балла. Частичная трансформируемость – 1 балл. Отсутствие трансформируемости – 0 баллов.</p> <p>Полифункциональность и широкая вариативность – 2 балла. Частичная полифункциональность и узкая вариативность – 1 балл. Отсутствие полифункциональности и вариативности – 0 баллов.</p> <p>Полная доступность – 2 балла. Частичная доступность – 1 балл. Отсутствие доступности – 0 баллов.</p>

	<p>соответствии с организацией образовательной деятельности (И 2.2.3);</p> <p>- доступность- возможность использования элементов ППС с учетом охвата наибольшего количества воспитанников и свободный доступ воспитанников к элементам ППС для организации самостоятельной и игровой деятельности (И 2.2.4);</p> <p>- содержательная насыщенность ППС и целесообразное использование её элементов - сохранение разнообразия имеющихся средств (в том числе технических), инвентаря, игрового материала и их активное использование в образовательной деятельности (И 2.2.5).</p>	<p>Мониторинг РППС*</p> <p>*Мониторинг РППС проводится на основе технологий и методик, разработанных в ДОО в рамках организации системы внутренней оценки качества</p>	<p>Высокая содержательная насыщенность и целесообразность – 2 балла.</p> <p>Достаточная содержательная насыщенность и целесообразность – 1 балл.</p> <p>Низкая содержательная насыщенность и целесообразность – 0 баллов.</p>
--	--	--	---

<p>2.3. Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ (П 2.3)</p>	<p>-реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов (И 2.3.1).</p>	<p>Анализ отчётных материалов по итогам реализации программ самообразования</p>	<p>Значение показателя оценивается по шкале от 0 до 2 баллов.</p> <p>Программа реализована полностью, её результат отражается в практической деятельности воспитателя и презентации опыта– 2 балла.</p> <p>Программа реализована частично, промежуточным результатом является освоение теоретического материала и его презентация– 1 балл.</p> <p>Запланированные мероприятия по самообразованию не реализованы– 0 баллов.</p>
<p>2.4 Создание безопасных условий реализации рабочих программ (П.2.4)</p>	<p>- соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы (И 2.4.1);</p> <p>- обеспечение условий антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей (И 2.4.2);</p>	<p>Анализ данных посещаемости ДОО воспитанников в группе (диагностика заболеваемости)</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, связанных с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оставлением воспитанника без присмотра; - передачей ребёнка лицу, не указанному 	<p>Значение индикатора оценивается по шкале от -2 до 2 баллов. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>Процент заболеваемости воспитанников ниже, чем средний по ДОО– 2 балла.</p> <p>Процент заболеваемости воспитанников равен среднему по ДОО– 1 балл.</p> <p>Процент заболеваемости воспитанников выше, чем средний по ДОО – 0 баллов.</p> <p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей на указанные факты - -2 балла.</p>

	-безопасность РППС (И 2.4.3).	в договоре с родителем Наличие фактов травматизма в группе/ наличие фактов нарушения техники безопасности	Наличие фактов травматизма/нарушения техники безопасности -2 балла.
--	-------------------------------	--	--

Часть 2. Критерии, связанные с результативностью профессиональной деятельности воспитателя

Критерий 3 (К 3): Качественные показатели осуществления образовательной деятельности

3.2. Результативность подготовки воспитанников к участию в конкурсах. (П.3.2)	- наличие воспитанников-участников очных/дистанционных конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.1).; - наличие воспитанников - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов очных/дистанционных конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д. (И 3.2.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Уровень организации	Участие		Победа	
				Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма
			уровень ОО окружной (в т. ч. уровень городского района)	1 б. 1 б.	- 1 б.	2 б. 2 б.	- 2 б.
			муниципальный	2 б.	1 б.	3 б.	2 б.
			региональный	3 б.	2 б.	5 б.	3 б.
			федеральный	5 б.	3 б.	10 б.	5 б.
			международный	10 б.	5 б.	10 б.	5 б.
			Количество баллов определяется: -путем суммирования при условии участия в мероприятии нескольких обучающихся или одного воспитанника в разных мероприятиях;				

			<p>- через указание максимального балла при условии участия воспитанника в различных этапах одного и того же конкурса.</p> <p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>
<p>3.3. Результативность деятельности, направленной на социализацию воспитанников и проводимой с участием широкой общественности (П 3.3)</p>	<p>Направления деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) (И 3.3.1); - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию (И 3.3.2); - организация мероприятий экологической направленности (И 3.3.3); - организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа 	<p>Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате</p>	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p> <p>3 балла за каждое мероприятие.</p>

	жизни (И 3.3.4).		
Критерий 4 (К 4): Качественные показатели профессионального совершенствования воспитателя			
4.1. Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост (П 4.1)	<p>- посещение мероприятий, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (проблемные и обучающие семинары, мастер-классы, научно-практические конференции различного уровня) (И 4.1.1);</p> <p>- участие в работе проблемных и обучающих семинаров, в мастер-классах, научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (И 4.1.2.);</p>	<p>Наличие документов, свидетельствующих о посещении научно-методических мероприятий</p> <p>Наличие документов, свидетельствующих об участии в научно-методических мероприятиях</p> <p>Наличие публикации (с указанием выходных данных и/или прямой электронной ссылки)</p>	<p>Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период. 1 балл за каждое мероприятие.</p> <p>3 балла за каждое мероприятие.</p> <p>Количество баллов определяется в зависимости от жанра публикации: - тезис, заметка – 2 балла; - статья, методическая разработка – 3 балла; - методическое пособие, авторская программа – 5 баллов.</p>

	- публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных (И 4.1.3).						
4.2. Результативность подготовки цифровых информационно-методических материалов (П 4.2)	- подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ДОО (И 4.2.1); - наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление (И 4.2.2); - наличие собственного сайта/блога и его обновление (И 4.2.3).	Наличие размещённых и обновляемых материалов (с указанием прямой ссылки на Интернет-ресурс)	1 балл. 2 балла. 3 балла. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.				
4.3. Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности (П.4.3)	- участие в очных/дистанционных профессиональных конкурсах и т.д. (И 4.3.1); - наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в очных/дистанционных профессиональных конкурсах	Наличие документов, свидетельствующих об участии и/или его результате	Уровень организации	Участие	Победа		
				Очная форма	Дистанционная форма	Очная форма	Дистанционная форма
			ДОО окружной (в т. ч. уровень городского района) муниципальный региональный федеральный	- 2 б. 2 б. 3 б. 4 б. 5 б. 7 б.	- 2 б. 3 б. 4 б. 5 б. 10 б.	1 б. 3 б. 3 б. 5 б. 10 б.	- 3 б. 4 б. 7 б. 8 б.

	(И 4.3.2).		международный	7 б.	7 б.	10 б.	10 б.
			<p>Количество баллов определяется: - путем суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в различных этапах одного и того же конкурса. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.</p>				
4.4 Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для педагогического сообщества мероприятиях профессиональной направленности (П 4.4)	-работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью (И 4.4.1).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в работе и/или её результате	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах. Уровень ДОО - 1 балл. Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) -2 балла. Муниципальный уровень - 3 балла. Региональный уровень - 4 балла. Всероссийский уровень -5 баллов.</p>				
4.5 Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности (П 4.5)	-участие в экспертной деятельности (И 4.5.1); -работа в составе жюри (И 4.5.2).	Наличие документов, свидетельствующих об участии в экспертных мероприятиях	Уровень организации	Очная форма	Дистанционная форма		
			уровень ОО	1 б.	-		
			окружной (в т. ч. уровень городского района)	2 б.	2 б.		
			муниципальный	2 б.	3 б.		
			региональный	3 б.	4 б.		
			федеральный	5 б.	7 б.		
			международный	7 б.	7 б.		
			Количество баллов определяется путём суммирования при				

			условии участия в нескольких проектах. Значение показателя рассчитывается путем суммирования значений индикаторов и фиксируется однократно за расчетный период.
ИТОГО			112 баллов

Значения индикаторов И 3.2.2, И4.1.3, И 4.4.3 распространяются на 3 квартала, следующие за расчетным.

**Оценочный лист для самоанализа
труда педагогических работников**

№ п/п	Показатель выплаты	Индикатор (условие получения выплаты)	оценка (балл)	Фактическое количество баллов	периодичность
1	Соответствие рабочей программы предъявляемым требованиям (в рамках ООП ДОО)	- проектирование тематического пространства; - интегративность в отношении охвата образовательных областей и видов деятельности обучающихся; - проектирование рабочих программ с учётом использования современных высокоэффективных методик и технологий; - учёт образовательных потребностей родителей (законных представителей) обучающихся; - творческий подход.	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2		1 раз в квартал
2	Проектирование индивидуализации образовательного процесса и оптимизации работы в группе	- проведение воспитателем (совместно с психологом) психолого-педагогической диагностики ; - проектирование индивидуальных образовательных траекторий обучающихся; - учёт индивидуальных особенностей и особых потребностей обучающихся в процессе образовательной деятельности; - проектирование организации взаимодействия детей в процессе образовательной деятельности.	0-2 0-2 0-2 0-2		1 раз в квартал
3	Создание психолого-педагогических условий	- создание комфортных психологических условий и микроклимата в группе; - создание условий здоровьесбережения; - взаимодействие обучающихся и воспитателя в процессе образовательной деятельности и	0-2 0-2 0-2		1 раз в квартал

		режимных моментов; -уровень коммуникативной культуры при общении с родителями; - взаимодействие с семьёй по вопросам образования ребёнка, охраны и укрепления его здоровья, оказание консультативной помощи, вовлечение родителей в образовательный процесс.	0-2 0-2		
4	Использование и сохранение в группе развивающей предметно-пространственной среды (РППС)	Качества ППС: - трансформируемость - изменение формы или местоположения имеющегося оборудования в пространстве группы, обусловленное образовательной темой; - полифункциональность и вариативность - возможность использования оборудования для решения различных педагогических задач, использование наглядности и детализации для преобразования элементов ППС в соответствии с организацией образовательной деятельности; - доступность-возможность использования элементов ППС с учетом охвата наибольшего количества обучающихся и свободный доступ обучающихся к элементам ППС для организации самостоятельной и игровой деятельности; - содержательная насыщенность ППС и целесообразное использование элементов; - сохранение разнообразия имеющихся средств (в том числе технических), инвентаря, игрового материала и их активное использование в образовательной деятельности.	0-2 0-2 0-2 0-2		1 раз в квартал 1 раз в квартал
5	Создание условий профессионального совершенствования педагогов для качественной реализации рабочих программ	-реализация индивидуальных программ по самообразованию педагогов;	0-2		1 раз в квартал
6	Создание безопасных условий реализации рабочих программ	-соблюдение гигиенических правил и норм в процессе реализации программы; - обеспечение условий	2 2		1 раз в квартал

		антитеррористической защищенности в процессе организации деятельности детей; - безопасность РППС.	2		
7	Результативность подготовки обучающихся к участию в конкурсах.	- наличие обучающихся - участников очных/дистанционных конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д.; - наличие обучающихся - победителей, призеров, лауреатов и дипломантов очных/дистанционных конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей и т.д.	уровень ОО: 1-2 окружной (в т. ч. района) 1-2 муниципальный 2-3 региональный 3-5 федеральный 5-10 международный		1 раз в квартал 1 раз в квартал следующий за отчетным
8	Результативность деятельности, направленной на социализацию обучающихся и проводимой с участием широкой общественности	Направления деятельности: - участие в благотворительных и социально значимых акциях и программах (помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и т.д.) - организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию - организация мероприятий; экологической направленности - организация мероприятий по формированию здорового и безопасного образа жизни	3 3 3 3		1 раз в квартал
9	Результативность научно-методической работы, обеспечивающей профессиональный рост	посещение мероприятий, направленных на профессиональное совершенствование педагогов (проблемные и обучающие семинары, мастер-классы, научно-практические конференции различного уровня) - участие в работе проблемных и обучающих семинаров, в мастер-классах, научно-практических конференциях различного уровня, направленных на профессиональное совершенствование педагогов - публикации в научно-методических и профессиональных изданиях различного уровня, в том числе электронных.	1 за каждое мероприятие 3 за каждое мероприятие, тезис, заметка -2 - статья, методическая разработка - 3; - методическое пособие, авторская		1 раз в квартал 1 раз в квартал следующий за отчетным

			программа – 5.		
10	Результативность подготовки цифровых информационно-методических материалов	-подготовка материалов о значимых событиях из жизни группы для размещения на сайте ДОО; - наличие собственной страницы на сайте ОО и ее обновление; - наличие собственного сайта/блога и его обновление	1 2 3		1 раз в квартал
11	Результативность презентации воспитателем собственной педагогической деятельности	- участие в очных/дистанционных профессиональных конкурсах и т.д.; - наличие побед, призовых мест, дипломов лауреатов по итогам участия в очных/дистанционных профессиональных конкурсах).	ДОО -1 окружной (в т. ч. уровень городского района)2-3 муниципальный2-4 региональный3-7 Федеральный 5-10 Международный 7-10		1 раз в квартал следующий за отчетным
12	Результативность участия воспитателя в социально значимых, важных для педагогического сообщества мероприятиях профессиональной направленности	-работа в рабочей группе, занимающейся инновационной деятельностью	ДОО - 1 Окружной уровень (в т. ч. уровень городского района) -2 Муниципальный уровень - 3 Региональный уровень - 4 Всероссийский уровень -5		1 раз в квартал
13	Результативность участия в экспертной деятельности, работе жюри при реализации мероприятий профессиональной направленности	- участие в экспертной деятельности; -работа в составе жюри.	уровень ОО -1 окружной (в т. ч. уровень городского района)- 2 муниципальный-2-3 региональный-3-4 Федеральный- 5-7 Международный-7		1 раз в квартал следующий за отчетным

14	Выполнение плана посещаемости	$P1.4 = \frac{ДДв}{(ДФ \times ССп) - (ДФ \times ССп) \times 0,2} \times 100$, где: ДДв - количество выполненных дето-дней за год (квартал); ДФ - число дней функционирования учреждения; ССп - среднесписочный состав воспитанников; 0,2% - оздоровительный период	3 баллов – 52,6% и выше 2 баллов – 50% 1 баллов - 45,5% 0 баллов – менее 45%		
15	Уровень заболеваемости	Пример: Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 59 Количество рабочих дней в месяце – 19 Количество детей в группе по факту – 18 Кол-во детодней: 18x19= 342 Составляем пропорцию: $\frac{59 \times 100\%}{342} = 17,2 \%$	3баллов – менее 10% заболев. 2 балла – 10 % 13% 1балл – 15% - 20% 0 баллов – выше 20%		
16	Удовлетворение родителей воспитанников услугами дошкольного образования	Отсутствие конфликтов, жалоб Востребованность родительской общественности в предоставлении консультационного материала Отсутствие долгов по родительской плате	0-2 0-2 0-2		
17	Соблюдение трудовой дисциплины	-соблюдение графика работы -своевременное исполнение распоряжений и поручений руководителя -надлежащее исполнение должностных обязанностей -соблюдение норм профессиональной этики	0-2 0-2 0-2 0-2		
18	Штрафные баллы	-нарушение норм профессиональной этики; -травматизм воспитанников зафиксирован; -нарушение трудовой дисциплины.	Лишение баллов по всем показателям за отчетный период		
19	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подменял отсутствующего сотрудника и др.)	до 3 баллов		
	Итого				

Критерии и показатели оценки труда заместителя руководителя (по ВМР)

№ п/п	Показатель	Баллы
Критерий 1. Обеспечение соответствия содержания и организации образовательного процесса требованиям ФГОС		
1.1.	Соответствие ООП ДОО требованиям ФГОС ДО, наличие документального подтверждения факта выбора части ООП ДОО, формируемой участниками образовательных отношений, всеми участниками образовательных отношений	1,0
1.2.	Участие ДОО в процедурах независимой оценки качества	2,0
1.3.	Наличие внутренней комплексной системы оценки качества образования в ДОО	1,0
1.4.	Наличие условий безбарьерной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях компенсирующей направленности	2,0
1.5.	Объем части, формируемой участниками образовательных отношений, составляет в ООП ДОО: - до 40%; - более 40%	2,0 -1,0
Критерий 2. Создание кадровых условий реализации ООП ДОО		
2.1.	Отсутствие вакансий педагогических должностей	0,5
2.2.	Доля педагогических работников (от их общего количества), имеющих учёную степень, звание, правительственные награды, почётные звания, отраслевые награды; являющихся участниками, лауреатами и победителями региональных и муниципальных конкурсов педагогического мастерства: - более 10%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.3.	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет: - свыше 15%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.4.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории: - свыше 40%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.5.	Доля педагогических и управленческих работников, прошедших повышение квалификации или профессиональную подготовку в текущем учебном году: - 25%; - свыше 25%.	1,0 2,0
2.6.	Количество педагогических работников, прошедших повышение	

	квалификации по персонифицированной модели: - равно количеству публикаций в прошлом учебном году или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0
2.7.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), подготовленных педагогическими и руководящими работниками: - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом (но не менее 3).	1,0
2.8.	Количество представлений опыта ДОО на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах, центрах педагогического мастерства и т.д. различного уровня): -равно показателям прошлого учебного года; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
2.9.	Доля педагогических работников, имеющих персональные сайты (страницы на официальном сайте ДОО, других сайтах): - свыше 5%; - равна или больше по сравнению с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.10.	Доля педагогических и управленческих работников, являющихся региональными экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри региональных, муниципальных конкурсов, в том числе экспертов аттестации педагогических и руководящих кадров): - свыше 5%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
2.11.	Наличие дополнительных должностей педагогов и/или ставок для работы с детьми, имеющими нарушения развития, ограниченные возможности здоровья (в том числе при работе в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья, в т.ч. комбинированной направленности из расчёта не менее одной должности на группу детей, в том числе при работе на логопунктах), имеющих соответствующую квалификацию в соответствии со спецификой ограничения здоровья детей: - наличие; - отсутствие.	2,0 -1,0
Критерий 3. Создание материально-технических условий реализации ООП ДОО		
3.1.	Наличие в ДОО доступа к сети Интернет: - на скорости подключения до 1 Мбит/с; /+ - на скорости подключения свыше 1 Мбит/с.	1,0 2,0
3.2.	Наличие локальной сети в ДОО, состоящей не менее чем из 5 единиц ПК.	1,0
3.3.	Наличие методического кабинета, в котором имеется: - ПК; - выход в Интернет; - принтер или МФУ; - библиотека; - цифровая (электронная) библиотека, обеспечивающая доступ к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам.	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
3.4.	Наличие презентационного оборудования (ПК, медиапроектор и экран или плазменный телевизор, или интерактивная доска/панель и др.): - наличие; - увеличение количества по сравнению с предыдущим периодом.	1,0 2,0

3.5.	Наличие оборудованных дополнительных помещений для осуществления образовательной деятельности с воспитанниками, использование помещений в реализации ООП ДОО:	1,5
<i>Критерий 4. Создание безопасных условий реализации ООП ДОО</i>		
4.1.	Доля обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ДОО: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
4.2.	Доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
4.3.	Количество предписаний надзорных органов в части санитарной и противопожарной безопасности условий в ДОО - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	1,5 2
<i>Критерий 5. Создание финансовых условий реализации ООП ДОО</i>		
5.1.	Численность воспитанников, приходящихся на одного воспитателя, в сравнении со средним значением регионального показателя: - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону.	1,5 1,0 2,0
5.2.	Доля фонда оплаты труда воспитателей в общем фонде оплаты труда организации: - менее 55%; - от 55 до 60%; - свыше 60%.	-1,0 1,0 2,0
5.3.	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	-1,5 1,0 2,0
5.4.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 10%; - от 10 до 20%; - свыше 20%.	-1,5 1,0 2,0
5.5.	Доля средств, привлечённых ДОО из внебюджетных источников (в том числе, от приносящей доход деятельности, пожертвований), в общем объёме финансирования: - до 5%; - до 10%; - свыше 10%.	1,0 2,0 3,0
5.6.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы в общем образовании по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы в общем образовании по региону; - выше в сравнении с прошлым годом более, чем на 10%.	-3,0 1,0 2,0
5.7.	Достижение (100%) показателей, характеризующих выполнение плановых значений объема предоставления муниципальной услуги, определенной	2,0

	муниципальным заданием учредителя	
5.8.	Достижение (100%) показателей, характеризующих выполнение плановых значений показателей качества предоставления муниципальной услуги, определенной муниципальным заданием учредителя	2,0
Критерий 6. Результативность реализации ООП ДОО		
6.1.	Количество часов дополнительного образования, приходящихся на одного воспитанника (исходя из части ООП ДОО, формируемой участниками образовательных отношений, кружковой деятельности): - меньше значения прошлого года; - равно значению прошлого года; - больше значения прошлого года.	-1,0 1,0 2,0
6.2.	Доля воспитанников (при расчёте 1 воспитанник учитывается только один раз), занимающихся различными видами дополнительного образования в ДОО (исходя из части ООП ДОО, формируемой участниками образовательных отношений, кружковой деятельности): - ниже 30%; - от 31% до 60%; - свыше 60%; - равна или выше в сравнении с прошлым годом.	-1,0 1,0 2,0 2,0
6.3.	Количество дипломов, призовых мест, занятых воспитанниками в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. на муниципальном уровне (с учетом уровня района): - наличие дипломов, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
6.4.	Количество дипломов, призовых мест, занятых воспитанниками в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. на региональном уровне: - наличие дипломов, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
6.5.	Количество дипломов, призовых мест, занятых воспитанниками в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах проектов и др. на федеральном и международном уровнях: - наличие дипломов, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
6.6.	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в ДОО и (или) качества предоставляемых образовательных услуг	1,0
6.7.	Наличие позитивных материалов в СМИ, других информационных источниках (в том числе в сети Интернет, на сайте ДОО) от имени участников (работников ДОО, родителей или законных представителей воспитанников) образовательного процесса о деятельности образовательной организации: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне.	1,0 2,0 3,0
6.8.	Число дней в календарном году, пропущенных по болезни, в расчёте на 1 воспитанника: - больше в сравнении с прошлым календарным годом; - равно или меньше в сравнении с прошлым календарным годом.	-1,0 1,0
6.9.	Число дней в календарном году, проведённых воспитанниками в ДОО, в	

	расчёте на 1 воспитанника: - больше в сравнении с прошлым календарным годом; - равно значениям прошлого календарного года; - меньше в сравнении с прошлым календарным годом.	2,0 1,0 -1
6.10.	Наличие инновационных, стажерских площадок: - всероссийского уровня; - регионального уровня;	3,0 2,0
6.11	Количество педагогических работников ДОО, осуществляющих экспертную деятельность в сфере образования: - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
6.12.	Количество участников и призовых мест, занятых работниками ДОО или ДОО в конкурсах, смотрах и др. на муниципальном уровне: - наличие дипломов участников, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
6.13.	Количество участников и призовых мест, занятых работниками ДОО или ДОО в конкурсах, смотрах и др. на региональном уровне: - наличие дипломов участников, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
6.14.	Количество участников и призовых мест, занятых работниками ДОО или ДОО в конкурсах, смотрах и др. на федеральном и (или) международном уровне: - наличие дипломов участников, призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
Критерий 7. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
7.1.	Наличие коллегиального органа управления, предусмотренного уставом ДОО (и другие коллегиальные органы управления).	2,0
7.2.	Наличие реализованных инициатив коллегиальных органов (общего собрания работников, педагогического совета, попечительского совета, управляющего совета, наблюдательного совета и прочих коллегиальных органов, предусмотренных Уставом ДОО или локальными актами ДОО - не менее 2 за отчётный (учебный) год).	3,0
7.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления публичного отчета (в том числе размещённого на официальном сайте ДОО) о деятельности по итогам года.	2,0
7.4.	Предоставление информации о ООП ДОО (краткой Презентации программы) всем заинтересованным лицам, вовлеченным в образовательный процесс, а также широкой общественности.	2,0
7.5.	Частота обновления информации на официальном сайте ДОО: - ежеквартальная; - ежемесячная.	1,0 2,0
7.6.	В программе развития (ПР) (при её наличии) запланированы: - мероприятия по развитию инфраструктуры ДОО в соответствии с требованиями ФГОС ДО; - мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной, муниципальной образовательной политики; - меры по совершенствованию системы управления; - мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду; - мероприятия по привлечению различных источников финансирования,	1,0 1,0 1,0 1,0 1,0

	обеспечивающих успешную реализацию ПР.	
7.7.	Участие ДОО в реализации программ и проектов: - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального и международного уровня.	1,0 2,0 3,0
7.8.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ДОО).	1,0
7.9.	Наличие электронных систем управления: - наличие электронного документооборота; - предоставление некоторых услуг в электронном виде (ответы на обращения, консультативная поддержка, организационно-методическое сопровождение и др.).	2,0 3,0
Итого баллов (максимально возможная сумма баллов):		112

Приложение № 9

к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 63»

Критерии и показатели оценки труда заместителя руководителя (по АХР)

№ п/п	Критерии и показатели	Баллы
1	За интенсивность труда, сложность, напряженность	До 5
2	Выполнение работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, контрактный управляющий	До 40
3	Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ	До 10
4	Своевременное выполнение предписаний надзорных органов	До 10
5	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории	До 10
6	Безопасность и непрерывность функционирования учреждения	До 10
7	Создание условий по обеспечению требований пожарной безопасности, ОТ и ТБ, ГО и ЧС, исполнению программы по энергосбережению	До 10
8	Оперативность устранения аварийных ситуаций	До 5
	Итого	100

**Критерии и показатели оценки качества труда
для старшего воспитателя**

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Общие показатели уровня развития воспитанников Учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Достижение воспитанниками Учреждения более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом до 40% воспитанников 40-59% воспитанников 60-79% воспитанников 80-100% воспитанников	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
Эффективное использование современных образовательных технологий:	Доля педагогов использующих современные образовательные технологии (СОТ) до 40% педагогов 40-59% педагогов 60-79% педагогов 80-100% педагогов	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
	Доля педагогов, использующих ИКТ в образовательном процессе (компьютерной техникой и презентационным оборудованием демонстрационные занятия, диагностика и т.д.) до 40% педагогов 40-59% педагогов 60-79% педагогов 80-100% педагогов	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
Обеспечение доступности дошкольного образования:	Наличие форм работы с родителями детей старшего дошкольного возраста по подготовке к школьному обучению.	До 3 баллов
Эффективность управленческой деятельности, продуктивность реализации «Программы	Участие педагогов в разработке и реализации Программы развития учреждения; % педагогов, прошедших курсы повышения квалификации	До 3 баллов

развития...»:	до 40% педагогов	1 балл
	41-59% педагогов	2 балла
	60-79% педагогов	3 баллов
	80-100% педагогов	4 балла
	Разработка и реализация управленческого проекта в рамках Программы развития (наличие рабочей группы, протоколов и т. д.); Образовательной программы ДООУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.	До 3 баллов
	Организация работы с социальными партнерами по реализации программного содержания дошкольного воспитания (наличие договора, плана работы и его эффективная реализация);	До 3 баллов
Организация и проведение мероприятий, которые повышают имидж и авторитет МДОУ (выступление в СМИ разного уровня, ТВ, газета ДООУ и др.)	До 3 баллов	
Организация работы ПМПк	До 3 баллов	
Организация работы кружков дополнительного образования	До 3 баллов	
Динамика здоровья воспитанников:	Количество групп реализующих парциальные и региональные программы по развитию физической культуры и формирования основ здорового образа жизни;	До 3 баллов
	Количество групп внедряющих здоровьесберегающие компоненты в учебно-воспитательный процесс и режимные моменты.	До 3 баллов
Организация работы методического кабинета учреждения	Своевременность и качество оформления документации (подготовка проектов приказов по педагогической деятельности)	До 3 баллов
	Доступность и качество методической информации: (систематические выставки, подборки методических публикаций для педагогов и родителей).	До 3 баллов
	Содержание и оформление методического кабинета, отвечающего потребностям педагогов (оформление в едином стиле, располагающего к	До 3 баллов

	творческой работе);	
Профессиональные достижения курируемых заместителем заведующего по методической работе педагогов Учреждения	Количество педагогов подготовленных к аттестации на высшую и первую квалификационные категории	До 3 баллов
	Организация работы с молодыми специалистами, студентами.	До 3 баллов
	Качественное выполнение должностных обязанностей	До 3 баллов
Поддержание заместителем заведующего Учреждения по методической работе благоприятного психологического климата в коллективе Учреждения	Наличие мероприятий по обеспечению улучшения психологического микроклимата способствующего росту творческой активности педагогов в их удовлетворенности результатами своего труда.	До 5 баллов
Позитивная динамика инновационной деятельности в Учреждении	- участие курируемых педагогов в опытно-педагогической деятельности	До 5 баллов
Признание высоких профессиональных достижений заместителя заведующего Учреждения по методической работе	Оказание помощи педагогам по разработке планов индивидуального сопровождения, программ дополнительного образования для детей с ОВЗ	До 3 баллов
	Организация работы в ДОУ по дополнительному образованию	До 3 баллов
	Руководство районным профессиональным сообществом педагогов	До 3 баллов
Взаимодействие с семьями воспитанников	Мероприятия по работе с родителями	До 5 баллов
Разнообразие форм методической работы заместителя заведующего Учреждения по методической работе с педагогами Учреждения, их эффективность	Эффективное применение и внедрение нетрадиционных форм методической работы.	До 5 баллов
	Работа с сайтом учреждения	До 5 баллов
	Работа с портфолио педагогов и детей.	До 5 баллов
ИТОГО		100 баллов

Приложение № 11

к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 63»

**Критерии и показатели оценки качества труда
для должностей учебно–вспомогательного персонала**

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Качественная организация питания в группе	Оперативный контроль ст. воспитатель, медсестра	до 25
Содержание групповой ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещения	Оперативный контроль врач, медсестра	до 25
Дополнительные нагрузки, интенсивность труда (взаимозаменяемость)	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 25
Высокое качество содержания территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, участие в хозяйственных работах, посадке, поливе и уходе за растениями, выполнение косметических ремонтных работ и изменение интерьера	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 25
Итого		100

**Критерии и показатели оценки качества труда
для должностей обслуживающего персонала**

Повар

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	Отсутствие замечаний. Оперативный контроль	до 20
Содержание пищеблока в образцовом состоянии	Отсутствие замечаний, оперативный контроль, акт проверок	до 20
Отсутствие посторонних на пищеблоке	оперативный контроль, отсутствие замечаний	до 10
Соблюдение трудовой дисциплины, личной гигиены	оперативный контроль, отсутствие замечаний	до 10
Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	оперативный контроль	до 10
Сохранность вверенного имущества	оперативный контроль	до 10
Участие в общественной жизни ДОУ	контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Итого		100

Кухонный рабочий

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока, соблюдение требований СанПин	Оперативный контроль медсестрой, результаты актов санэпидемстанции на смывы	до 20
Помощь при приготовлении блюд	оперативный контроль	до 30
Соблюдение трудовой дисциплины, личной гигиены	оперативный контроль, отсутствие замечаний	до 10
Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	оперативный контроль	до 10
Сохранность вверенного имущества	оперативный контроль	до 10
Участие в общественной жизни ДОУ	контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Итого		100

Кладовщик

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	Акты ревизий, инвентаризаций	до 20
Своевременность и правильность заказа продуктов	Отсутствие жалоб со стороны поставщиков	до 20
Санитарное состояние пищевого склада и овощехранилища согласно СанПиН	оперативный контроль, отсутствие замечаний	до 10
Своевременное и качественное ведение документации	оперативный контроль, отсутствие замечаний	до 10
Соблюдение трудовой дисциплины, личной гигиены	оперативный контроль, отсутствие замечаний	до 10
Соблюдение техники безопасности и пожарной безопасности	оперативный контроль	до 10
Участие в общественной жизни ДОУ	контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Итого		100

Уборщик производственных и служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Содержание участка (помещений) в соответствии с требованиями СанПиН,	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 30
Сверхурочная работа при возникновении производственной необходимости	По факту	до 30
Соблюдение требований техники безопасности и противопожарной безопасности	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 10
Соблюдение трудовой дисциплины	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 10
Участие в общественной жизни ДОУ	контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Итого		100

Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Соблюдение технологии стирки глажки белья из различных материалов	Оперативный контроль	до 20
Сверхурочная работа при	По факту	до 30

возникновении производственной необходимости		
Соблюдение требований техники безопасности и противопожарной безопасности	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 10
Соблюдение трудовой дисциплины, личной гигиены	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 10
Санитарное состояние постирочной и гладильной	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 10
Участие в общественной жизни ДОУ	контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Итого		100

Сторож (вахтер)

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Сохранность имущества в помещениях и на территории ДОУ	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Отсутствие посторонних лиц в помещениях и на территории ДОУ	По факту	до 20
Соблюдение инструкций по пользованию системой АПС и тревожной сигнализации; соблюдение требований техники безопасности и противопожарной безопасности	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Соблюдение трудовой дисциплины	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Участие в общественной жизни ДОУ	контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Итого		100

Делопроизводитель

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Своевременное и качественное ведение документации	Оперативный контроль	до 20
Сверхурочная работа при возникновении производственной необходимости	По факту	до 20
Соблюдение требований техники безопасности и противопожарной безопасности	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 10
Соблюдение трудовой дисциплины,	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 10
Интенсивность и напряженность труда в отчетный период,	Оперативный контроль заведующий	до 20

предоставление отчетности в установленный срок		
Участие в общественной жизни ДОУ	контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Итого		100

Кастелянша

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Сохранность вверенного имущества	Оперативный контроль	до 20
Своевременное и качественное ведение документации	Оперативный контроль	до 10
Соблюдение требований техники безопасности и противопожарной безопасности	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 10
Соблюдение трудовой дисциплины,	Оперативный контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Сверхурочная работа при возникновении производственной необходимости.	Оперативный контроль заведующий	до 30
Участие в общественной жизни ДОУ	контроль зам. руководителя по АХР	до 20
Итого		100

Приложение № 13

*к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 63»*

**Значения установления коэффициента стимулирования работников
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» в зависимости от
суммы баллов**

№ п/п	Сумма баллов	Значение коэффициента стимулирования
1	От 112 до 100	100
2	От 99 до 95	0,95
3	От 94 до 85	0,90
4	От 84 до 75	0,85
5	От 74 до 65	0,80
6	От 64 до 60	0,75
7	От 59 до 55	0,70
8	От 54 до 50	0,65
9	От 49 до 45	0,60
10	От 44 до 39	0,50
11	От 38 до 30	0,40
12	От 29 до 20	0,30
13	Ниже 20 баллов	0,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Коллективному договору

Согласовано

с учетом мнения

представительного органа

работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая МБДОУ

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

СОГЛАШЕНИЕ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»

Воронеж 2015

I. Общие положения

1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63», создает здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническом благополучии.

2. Работодатель обеспечивает административно-общественный контроль над состоянием условий и охраны труда и безопасности работ работников ДОУ.

3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) для осуществления проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представляет информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ)

4. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

5. Работодатель обязуется:

- обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- если по результатам специальной оценки труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);

- участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором,

изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

- создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).

6. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ о профсоюзах).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей

7. Работник организации в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Согласовано

с учетом мнения

представительного органа

работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

Положение
о выплатах стимулирующего характера
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №63»

Воронеж 2015

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее - Положение) разработано в связи с поэтапным совершенствованием оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж утвержденное Решением городской Думы 28.05.2014 № 1515 – III и в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63».

1.2. Положение разработано в целях заинтересованности работников МБДОУ к эффективному функционированию организации в зависимости от результатов и качества труда.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» (далее - МБДОУ), регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с качеством и эффективностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

2. Порядок установления размера выплат стимулирующего характера оплаты труда работникам

2.1. Основанием для стимулирования является аналитическая информация о достижении критериев и показателей. Основанием для стимулирования является аналитическая информация о достижении критериев и показателей, мониторинг и оценка результативности и эффективности профессиональной деятельности работников собранные в рамках внутреннего контроля администрации, предоставляемые заведующему его заместителями, старшими воспитателям воспитателем (Приложение №6 – Критерии оценки качества труда педагогических работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63», разработанные с учетом мнения представительного органа, а также результатами самоанализа работников (Приложение №7 – Карты самоанализа труда педагогических работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63»).

2.2. По итогам работы формируется рейтинг по набору критериев для каждой категории работников.

2.3. Рейтинговые таблицы формируются заместителями заведующей по итогам работы за месяц, квартал, год на основании разработанных администрацией с учетом мнения представительного органа «Критерий оценки качества труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» (Приложение №6) и Карт самоанализа труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» (Приложение №7) в сроки не позднее 10 числа каждого месяца за предыдущий период и выносятся на рассмотрении комиссии по распределению стимулирующего фонда.

2.4. Комиссия по распределению стимулирующего фонда в количестве 7 человек избирает коллектив, утверждается приказом заведующей на календарный год.

2.5. Решение комиссии оформляется протоколом на основании которого руководитель издает приказ по учреждению о размерах выплат стимулирующего характера.

2.6. Размеры стимулирующих выплат осуществляются на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в дошкольной образовательной организации, с использованием единых механизмов, которые обеспечивают объективный и открытый характер оценки качества труда работников.

2.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.8. Повышение стимулирующего коэффициента педагогические работники получают согласно критериев оценки качества труда (Приложение №6) и карте самоанализа (Приложение №7).

2.9. Заместитель руководителя по ВМР оценивается руководителем по критериям и показателям оценки труда (Приложение №8).

2.10. Заместитель руководителя (по АХР) оценивается руководителем по критериям и показателям оценки труда. (Приложение №9).

2.12. Старший воспитатель оцениваются руководителем по критериям и показателям оценки труда (Приложение №10).

2.13. Учебно-вспомогательный персонал оценивается администрацией по критериям и показателям оценки труда. (Приложение №11).

2.14. Должности обслуживающего персонала оцениваются администрацией по критериям и показателям оценки труда. (Приложение №12).

2.15. Значения установления коэффициента стимулирования работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63», в зависимости от суммы баллов, приведены в приложении № 13.

2.16. Заместителям руководителя, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, для которых работа в МБДОУ является основной, за стаж непрерывной работы устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере:

стаж	Кс
- от 3 до 5 лет	1.02
- от 5 до 10 лет	1.03
- от 10 до 15 лет	1.05
- свыше 15 лет	1.07

3. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на квартал, но не более чем на 1 учебный год. При подведении итогов один балл равен одному проценту.

3.2. Минимальными и максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются и зависят от личного вклада каждого сотрудника.

3.3. Педагогические работники самостоятельно заполняют карту самооценки и представляют её для формирования рейтинга заместителю заведующей.

3.4. Снятие выплат стимулирующего характера производится:

- окончание срока действия выплат;
- окончание выполнения работ, по которым определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- отсутствие работника по болезни, ученический отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и другие виды отпуска, предоставляемые работнику в соответствии с ТК РФ и коллективным договором;
- нарушение «Правил Внутреннего трудового распорядка», «Должностных обязанностей»;
- наличие жалоб и взысканий со стороны родителей, независимо от тяжести травмы;
- детский травматизм – 100%;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины – 100%

3.5. Учреждение имеет право дополнять и изменять пункты Положения, а также вводить непредусмотренные в нем критерии выплат стимулирующего характера, с учетом обеспеченности Учреждения финансовыми средствами.

3.6. Настоящее Положение может быть отменено только приказом заведующего с учетом мнения представительного органа.

Согласовано

с учетом мнения

представительного органа

работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

**Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 63»**

Воронеж 2015

1. Общие положения.

Настоящее Положение о премировании (далее - Положение) разработано в связи с поэтапным совершенствованием оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж утвержденное Решением городской Думы 28.05.2014 № 1515 – III и в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63».

1.2. Премирование осуществляется при условии экономии фонда оплаты труда.

2. Порядок премирования

2.1. Единовременное премирование работников Учреждения производится в целях материального стимулирования за повышение качества учебно-воспитательного процесса, внедрение новых технологий, высокую интенсивность труда и творческую активность работников на основании приказа заведующего ДОУ в следующих случаях:

- к праздничным и юбилейным датам;
- по итогам года;
- победителям в смотрах-конкурсах.

2.2. Премирование работников ДОУ проводится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год при наличии экономии фонда заработной платы.

2.3. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности приказом заведующего с внесением благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение Почетной грамотой Учреждения;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой администрации Советского района города Воронежа;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Управления образования города Воронежа;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- ходатайство о присвоении «Заслуженный работник».

2.4. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующая Учреждения, заместители, старший воспитатель, медсестра с учетом мнения представительного органа.

2.5. Решение о видах и размере премирования работников заведующая Учреждением оформляет приказом.

2.6. Условия премирования:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ДООУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.7. Показатели премирования для педагогического персонала:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;

- четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений;

- отсутствие замечаний различных контролирующих организаций (Обр.надзора, роспотребнадзора, пожарного надзора, методической службы и т.д.);

- создание благоприятных условий для воспитания и развития детей;

- отсутствие нарушений в режиме дня;

- качественная организация детского питания;

- бережное отношение к имуществу ДООУ;

- профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;

- отсутствие задолженности по родительской плате;

- низкий уровень заболеваемости детей в группе и высокая посещаемость группы детьми;

- творчество, инициатива (участие в праздниках в качестве актеров, развлечениях, творческих отчетах, открытых просмотрах, конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях в учреждении);

- активное участие в работе районных и городских методических объединений;

- общественная работа (работа за рамками основной работы);

- выполнение особо важной для ДООУ работы;

- высокая исполнительская дисциплина;

- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей;
- работа в двухсменном режиме;
- высокие результаты воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях и пр.;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- выполнение работы, повышающей престиж дошкольного учреждения;
- отсутствие нарушений инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности, пожарной безопасности.

2.8. Показатели премирования заместителя руководителей и старшего воспитателя:

- умение грамотно, творчески планировать работу, анализировать педагогическую деятельность коллектива;
- активное участие в деятельности по реализации ООП, годовых задач;
- проведение мониторинга качества образования;
- активное участие и результативность педагогов по реализации ООП;
- организация на высоком уровне повышение квалификации педагогов;
- оказание помощи воспитателям в освоении инновационных программ и технологий;
- разработка перспективных планов, проектов по разным направлениям;
- выявление, обобщение, распространение передового педагогического и семейного опыта;
- качественное, своевременное оформление документации;
- качественная организация преемственности детского сада и школы;
- взаимодействие с социумом;
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, соблюдения режима дня, расписания, непосредственно образовательной деятельности;
- неукоснительное соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- выполнение требований СанПин;
- четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений;
- отсутствие жалоб со стороны родителей;
- профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями;
- выполнение особо важной работы для Учреждения;
- большой объем дополнительной работы;
- высокая исполнительская дисциплина;
- создание оптимальных условий для учебно-воспитательного процесса в Учреждении;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и коррекции психофизического здоровья воспитанников;

- ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса;
- создание эстетических условий, оформление учреждения, территории;
- обеспечение надлежащих санитарно-гигиенических условий в Учреждении;

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
- своевременное и качественное предоставление отчетности;

2.9. Показатели премирования для служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих:

- четкое выполнение функциональных обязанностей;
- неукоснительное соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;

- четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений;

- отсутствие замечаний различных контролирующих организаций (СЭС, пожарного надзора, методической службы, медицинской службы ДООУ и т.д.);

- отсутствие жалоб со стороны родителей;

- отсутствие нарушений в организации детского питания;

- отсутствие нарушений в режиме дня;

- бережное отношение к имуществу ДООУ;

- высокая исполнительная дисциплина;

- своевременная работа по предотвращению инфекционных заболеваний в ДООУ и качественная уборка помещений;

- выполнение требований санитарных норм и правил, требований пожарной безопасности в группах, на пищеблоке, прачке;

- соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и отсутствие нарушений инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- отсутствие нарушений в технологии приготовления блюд детского питания;

- соблюдение графика выдачи готовой пищи в соответствии с нормой;

- своевременное устранение аварий, замечаний, ситуаций, ведущих к сбоям в работе.

- своевременное и качественное выполнение работ;

- подготовка участков к прогулкам;

- соблюдение графика смены белья;

- работа в режиме совмещения, расширения зоны обслуживания.

2.10. Работникам, совмещающим работу с учебой на заочном отделении премия может быть начислена за фактически отработанное время или выплачиваться не полностью.

2.11. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или на ее лишение		
	нарушения	%
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка,	от 50 до 100%.

	трудовой дисциплины (не исполнение приказов и распоряжений руководителя ДОУ)	
2.	Не выполнение должностной инструкции	до 100%.
3.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	от 30%;
4.	При составлении протокола работниками СЭС	до 100%
5.	Нарушение правил техники безопасности по охране труда и пожарной безопасности	от 30 до 100%.
6.	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	от 50 до 100%.
7.	Рост детской заболеваемости	от 30 до 50%.
8.	Детский травматизм	до 100%.
9.	Обоснование жалобы родителей на педагога или персонал	100%.
10.	Высокий уровень заболеваемости работника или высокий процент дней невыхода на работу по больничным листам	от 20 до 50%.
11.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы и нанесение материального ущерба ДОУ по вине работника	от 20 до 100%.
12.	Не выполнение, а также несвоевременное выполнение мероприятий годового плана	от 20 до 50%.
13.	Наличие взысканий:	замечание - до 50%; выговор - до 100%.
14.	Проработавшему в ДОУ менее года	материальная помощь от 50- до 100%
15.	Пассивность в участии жизнедеятельности ДОУ и общественных мероприятий	до 50 %
16.	Работающим по внешнему совместительству	50%

3. Заключительная часть

3.1. При грубых нарушениях трудовой дисциплины (опоздание на работу, прогулы и т.д.), неисполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное выполнение работы, приводящей к сбою в работе учреждения - премия за отчетный период не выплачивается.

3.2. Работникам часто отсутствующим на работе премия снижается или не выплачивается (по решению комиссии).

3.3. Педагогам за поступки, несовместимые с педагогической деятельностью, премия не выплачивается.

3.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, премия выплачивается за фактически отработанное время.

3.5. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

3.6. В случае травматизма у детей премия не выплачивается.

3.7. ДОУ имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, а также вводить дополнительные критерии с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

3.8. Настоящее Положение может быть отменено только приказом заведующего ДОУ с учетом мнения представительного органа.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Коллективному договору

Согласовано

с учетом мнения

представительного органа

работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

Положение
о выплатах социального характера муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №63»

Воронеж 2015

1. Основные положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях социальной поддержки работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №63», не связанных с выполнением ими трудовых функций и определяет порядок и размер оказания материальной помощи (на основании решения Воронежской городской Думы от 28.05.2014 №1515-III «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж»).

1.2. Положение разработано в целях оказания материальной помощи работникам из фонда экономии заработной платы.

1.3. Положение является локальным нормативным актом.

2. Порядок установления размера выплат социального характера

2.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь:

- к юбилейным датам 50, 55, 60, 70 лет - в размере оклада (заработной платы);
- при выходе на пенсию по возрасту:
 - в размере трех среднемесячных заработных плат - проработавшим в ДОУ свыше 15 лет;
 - в размере двух среднемесячных заработных плат - проработавшим в ДОУ 10 - 15 лет;
- смерть сотрудника - в размере оклада (ставки заработной платы). В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его близким родственникам;
- в случае смерти его близких родственников - в размере оклада (ставки заработной платы);
- чрезвычайные обстоятельства в жизни сотрудника – в размере одной заработной платы.

2.2. Решение об оказании материальной помощи принимает заведующий в соответствии с Положением о выплатах социального характера.

2.3. Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника и по приказу заведующего с указанием конкретного размера.

3. Заключительная часть

3.1. Учреждение имеет право изменять, дополнять отдельные пункты данного Положения, а так же вводить дополнительные условия для выплат социального характера с учетом обеспеченности Учреждения финансовыми средствами.

Согласовано

с учетом мнения

представительного органа

работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

**Положение
о выплатах компенсационного характера
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 63»**

Воронеж 2015

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 63» является локальным актом и разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Решением Воронежской городской Думы от 28.05.2014 №1515-III об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж.

1.2. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами, ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.2. Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон.

2.3. Доплата за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе) устанавливаются по соглашению сторон в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

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

2.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

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

2.8. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

Перечень и размеры применяемых доплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование рабочего места (профессии, должности)	Повышенный размер оплаты труда в %	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Сокращенная продолжительность рабочего времени
	<i>Педагогический и учебно-вспомогательный персонал</i>			
1.	Воспитатель коррекционной группы (за особые условия и специальный режим /работа в коррекционной группе/)	Пропорционально отработанному времени	14	25
2.	Музыкальный руководитель (за особые условия и специальный режим /работа в коррекционной группе/)	Пропорционально отработанному времени	---	---

3.	Учитель-логопед (за особые условия и специальный режим /работа в коррекционной группе/)	Пропорционально отработанному времени	---	---
4.	Помощник воспитателя (за особые условия и специальный режим /работа в коррекционной группе/)	Пропорционально отработанному времени	---	---
	<i>Служащие</i>			
5.	Повар	До 12%, за работу с неблагоприятными условиями труда	7	---
6.	Кухонный рабочий	До 12%, за работу с неблагоприятными условиями труда	---	---
7.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	До 12%, за работу с неблагоприятными условиями труда	7	---
8.	Делопроизводитель (за работу у компьютера)	12	---	---
9.	За работу в ночное время: - сторож	20-35%, рассчитанного за каждый час работы и ночное время	---	---
10.	Все работники за работу в выходные или нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ	---	---

3. Заключительная часть

3.1. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются на месяц, квартал, но не более чем на один год и закрепляются в трудовых договорах.

3.2. Отмена выплат компенсационного характера определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат,
- окончание выполнения работ, по которым определены выплаты.

3.3. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, а также вводить дополнительные критерии с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

3.4. Настоящее Положение может быть отменено только приказом заведующего Учреждение с учетом мнения представительного органа.

Согласовано

с учетом мнения

представительного органа

работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая МБДОУ

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

**Перечень профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда,
для установления доплат**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Доплата % от ставки основного оклада</i>
1.	Повар, подсобный рабочий пищеблока	до 12%
2.	Рабочий по ремонту и стирке спецодежды	до 12%
3.	Делопроизводитель	до 12%
4.	Оператор ЭВМ	до 12%

Согласовано

с учетом мнения

представительного органа

работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая МБДОУ

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

**Перечень профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными (или)
опасными условиями труда,
для предоставления им ежегодного
дополнительно оплачиваемого отпуска**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)</i>
1.	Повар	7
2.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	7

Основание: ст. 117 ТК РФ

Согласовано

с учетом мнения
представительного органа
работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая МБДОУ

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем
для предоставления им ежегодного
дополнительно оплачиваемого отпуска**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование должности</i>	<i>Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)</i>
1.	Заместитель руководителя по АХР	6

Основание: ст. 119 ТК РФ

Согласовано

с учетом мнения
представительного органа
работников
Председатель профкома
_____ Е.Б. Алексейченко
Протокол № _____

Утверждено

Заведующая МБДОУ
_____ Л.Н. Козычева
Приказ № _____

**Перечень должностей при работе,
на которых выдается бесплатная спецодежда, спецобувь и другие
средства индивидуальной защиты, в соответствии с нормами,
утвержденными Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68**

№ п/п	Наименование должности	Средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)
1.	Воспитатель, помощник воспитателя дошкольных учреждений	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> • Халат хлопчатобумажный. • Рукавицы комбинированные. • При мытье полов и мест общественного пользования дополнительно – перчатки резиновые. 	1 6 пар 2 пары
3.	Дворник	1. Костюм хлопчатобумажный. 2. Фартук хлопчатобумажный с нагрудником. 3. Рукавицы комбинированные. 4. Зимой дополнительно: - куртка на утепляющей прокладке; - валенки; - галоши на валенки. 5. В остальное время года дополнительно – плащ непромокаемый.	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 г. 1 пара на 2 г. 1 на 3 года
4.	Кладовщик, подсобный рабочий	1. Халат хлопчатобумажный. 2. Рукавицы комбинированные.	1 4 пары
5.	Повар	<ul style="list-style-type: none"> • Костюм хлопчатобумажный. 	1

		<ul style="list-style-type: none"> • Передник хлопчатобумажный. • Колпак хлопчатобумажный. 	<p style="text-align: center;">1 1</p>
№ п/п	Наименование должности	Средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)
6.	Рабочий по стирке белья (прачка)	<ul style="list-style-type: none"> • Халат хлопчатобумажный. • Косынка хлопчатобумажная. • Фартук, прорезиненный с нагрудником. 	<p style="text-align: center;">1 1 1</p>
7.	Слесарь-сантехник	<p>При выполнении работы по ремонту канализационной сети и ассенизационных устройств:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Костюм брезентовый. • Сапоги резиновые. • Костюм вискозно-лавсановый. • Рукавицы комбинированные. • Перчатки резиновые. 	<p style="text-align: center;">1 1 1 6 пар дежурные</p>
8.	Электрик	<ul style="list-style-type: none"> • Полукомбинезон хлопчатобумажный. • Перчатки диэлектрические. • Галоши диэлектрические. 	<p style="text-align: center;">1 дежурные дежурные</p>

Согласовано

с учетом мнения

представительного органа

работников

Председатель профкома

_____ Е.Б. Алексейченко

Протокол № _____

Утверждено

Заведующая МБДОУ

_____ Л.Н. Козычева

Приказ № _____

Положение
о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам
длительного отпуска сроком до 1 года

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 63» длительного отпуска сроком до одного года (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии со статьей 335 ТК РФ, п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации "Об образовании".

1.2. Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года (далее по тексту – длительный отпуск) педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 63» (далее по тексту – ДОО).

2. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

2.1. Педагогические работники ДОО имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

2.2. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы.

2.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя Детского сада.

Заявление педагогического работника о предоставлении длительного отпуска, как правило, подается по окончании учебного года.

2.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ДОО. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому работнику длительного отпуска принимает заведующая ДОО не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления и оформляется соответствующим приказом.

Решение заведующей ДОО об отказе предоставления педагогическому работнику длительного отпуска должно быть оформлено в письменном виде с обоснованием причин отказа, а также должно содержать информацию о возможных сроках его предоставления.

Решение о предоставлении длительного педагогического отпуска заведующего ДОО принимается учредителями и оформляется соответствующим распоряжением.

2.5. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

2.6. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации ДОО.

2.7. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

2.8.Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

2.9.Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом ДОУ.

3. Порядок исчисления стажа непрерывной преподавательской работы

3.1.В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях, негосударственных образовательных учреждениях и организациях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

3.2.Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

3.3.Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией ДОУ по согласованию с представительным органом работников.

3.4.В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправомерном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

3.5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из государственных или муниципальных органов управления образованием, если перерыв в работе не превысил одного месяца, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

4. Заключение

4.1. Настоящее положение является неотъемлемым приложением к Коллективному договору.

4.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются руководителем и согласовываются с председателем ПК ДОУ.