КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №6 «Яблонька»
на 2019-2021 годы

Дата подписания договора «21» мая 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный №___ от «___»_____201__г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька» Панфиловой Марины Михайловны (далее – работодатель);
- работники МАДОУ МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Ульяновой Екатерины Евгеньевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька», в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва

общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

1.13. Локальные нормативные акты МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька», содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2021 года включительно.

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для

повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

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

2.3. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

3.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.9. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации оплачиваемых рабочих дней в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка в семье (мужу) – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю ППО к отпуску за общественную работу - 3 календарных дня.

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

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

3.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.13.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

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

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

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

- установление стимулирующих выплаты (***Приложение № 3);***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на материальные выплаты (премирование), оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положение о стимулирующих выплатах и материальной помощи) образовательной организации.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

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

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

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

6.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

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

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- согласование режима работы;
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной

организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

От работодателя:	***От работников:***
Заведующий МАДОУ	Председатель первичной
МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька»	профсоюзной организации
_____М.М. Панфилова	_____ Е.Е. Ульянова

М.П. «___» _____г.

Приложение № 1

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол № 1 от 14 мая 2019 г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька»
_____ Е.Е. Ульянова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 6 «Яблонька»
_____ М.М. Панфилова

14 мая 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о дополнительной оплате труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда

1. Настоящее положение согласно ст. 147 Трудового Кодекса РФ определяет конкретный размер дополнительной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и разработано в соответствии с оценкой и классификацией условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса.

2. Рабочие места дифференцируются по уровням вредности (классам условий труда, вредным и опасным производственным факторам) на основании проведенной аттестации рабочих мест.

3. Уровень вредности рабочих мест определяется исходя из требований руководства «Гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса». Р.2.2.2006-05.

В соответствии с данным руководством рабочие места с вредными и опасными условиями труда относят к 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 и 4 классам условий труда.

4. Доплата за вредные и опасные условия труда производится в процентах к тарифной ставке или окладу, присвоенному работнику согласно штатному расписанию, за время фактической занятости на данных рабочих местах.

5. Конкретный размер доплаты за вредные условия труда устанавливается по данным аттестации рабочих мест и выплачивается, согласно Перечню рабочих мест, профессий, должностей, дающих право на дополнительную оплату за работу во вредных, тяжелых и опасных условиях труда, утвержденному приказом по учреждению.

6. На данный вид дополнительной оплаты начисляется только районный коэффициент.

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

1). Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

2). Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

3). Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

8. При последующей аттестации или переаттестации рабочих мест при изменении условий и характера труда, при изменении требований законодательства размер дополнительной оплаты может быть уменьшен или отменен полностью приказом по учреждению с учетом мнения профсоюзного комитета.

9. Контроль за выплатой дополнительной оплаты за работу с вредными и опасными условиями труда возлагается на руководителя учреждения.

Приложение № 2

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол № 1 от 14 мая 2019г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька»
_____ Е.Е. Ульянова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 6
«Яблонька» _____ М.М. Панфилова

14 мая 2019г.

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

1.Общее положение

1.1. Настоящее Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг должностных обязанностей педагогического работника, далее – Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановлением правительства МО от 29.08.2017 г № 70/31 «О внесении изменений в постановление правительства Московской области от 27.12.13г № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области»
- Рекомендациями, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол №12 "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год";
- «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных и прочих учреждений, подведомственных Управлению образования городского округа Зарайск Московской области», утвержденным постановлением главы городского округа Зарайск Московской области от 05.09.2017 г. № 1383/9

1.2. Настоящее положение разработано с целью установления доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг должностных обязанностей педагогических работников и определяет критерии, размеры, порядок их установления и снятия.

1.3. Исполнительные органы местного самоуправления Зарайского муниципального района, предусматривают учреждению средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в размере до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данной организации.

1.4. Виды, размеры, порядок установления доплат определяются руководителем учреждения в соответствии с перечнем доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.

1.5. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их

установления определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных бюджетных ассигнований и устанавливаются настоящим локальным актом учреждения по решению тарификационной комиссии.

1.6. Тарификационная комиссия вправе принимать решение об установлении (не установлении) доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников по отдельным видам деятельности в зависимости от бюджетных ассигнований, выделенных учреждению.

1.7. Доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, устанавливается приказом заведующего ДОУ на основании решения тарификационной комиссии учреждения за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платой.

2. Порядок установления и снятия доплат

2.1. При установлении размеров доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, применяется дифференцированный подход в зависимости от вида и характера выполняемых работ, с учетом фактической нагрузки.

2.2. Доплаты устанавливаются в процентах от ставки заработной платы и исчисляются в денежной сумме в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.3. Доплаты устанавливаются к должностному окладу ежемесячно, поквартально, за полугодие, за год.

3. Доплаты могут быть сняты:

3.1. По истечению срока, на который была установлена доплата.

3.2. При окончании выполнения работ, за которые были установлены доплаты.

3.3. При переходе работника на другую должность, не дающую права на установление доплат.

3.4. При невыполнении работы, за которые были установлены доплаты.

3.5. При длительном отсутствии работника по болезни (более двух месяцев) в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплаты.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

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

№ п/п	Наименование доплат	Процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов) педагогических работников с учетом фактической нагрузки	Критерии
1	За руководство методическими объединениями. (Районными и внутрисадовскими)	не более 15	План работы метообъединения, протоколы
2	За обслуживание вычислительной техники (замена расходных материалов: - к принтерам – картриджи, лицензионные программы, обновление антивируса, - ламинатору – плёнка, - брошюратору – плёнка, картон, пружины)	не более 5	Журнал обслуживания

4	За проведение работы по программам дополнительного образования по физическому, музыкальному и творческому воспитанию	не более 30	Кружковая работа. Документация: списки воспитанников, рабочая программа
5	За ведение делопроизводства (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 15	Работа с документооборотом учреждения (приказ)
6	За создание и обновление электронной базы образовательного процесса	не более 20	Работа с РСЭМ, ЕИС
7	За работу с родителями по организации их участия в изготовлении необходимого реквизита для проведения досуговых занятий с воспитанниками (театрально-игровая деятельность, оформление тематических игровых зон в групповом помещении), по подготовке помещений к проведению досуговых и праздничных мероприятий для воспитанников	не более 10	Оформление помещений, декораций, костюмов, фотоотчет с мероприятия
8	За заведование помещений с элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление оформления, необходимость подготовки демонстрационного оборудования: - групповым помещением - кабинетом по изобразительной деятельности, - музыкальным залом, - логопедическим кабинетом, - кабинетом психологической разгрузки; - физкультурным залом; - музейной комнатой; - комнатой сказок и др.	не более 15 не более 15 не более 15 не более 15 не более 15 не более 15 не более 15 не более 15	Приказ по ДОУ, фотоотчёт
9	За индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья	не более 20	Приказ по ДОУ
10	За осуществление инклюзивного обучения, воспитания воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах	не более 20	Приказ по ДОУ
11	За работу с сайтом учреждения по размещению и обновлению информации об учреждении	не более 30	Приказ по ДОУ
12	За руководство и работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме	не более 10	Приказ по ДОУ
13	За организацию работы по выполнению функций по защите прав участников образовательного процесса	не более 15	Приказ по ДОУ
14	За составление меню-раскладки для детей на каждый день и корректировку 10-дневного меню	не более 20	Приказ по ДОУ

Приложение № 3

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол № 1 от 14 мая 2019г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька»
_____ Е.Е. Ульянова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 6 «Яблонька»
_____ М.М. Панфилова

14 мая 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении стимулирующих выплат

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с

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

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

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

1.4. Положение разрабатывается администрацией Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6 «Яблонька» (далее ДОУ), учитывается с мнением выборного органа первичной профсоюзной организацией (ППО), согласовывается на Совете Учреждения, и утверждается приказом заведующего.

1.5. Администрация городского округа Зарайск предусматривает учреждению бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 % фонда оплаты труда учреждения (далее ФОТ).

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

1.6. Руководителю ДОУ порядок установления стимулирующих выплат определяется нормативным актом Управления образования администрации городского округа Зарайск.

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

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

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

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

2. Порядок и сроки стимулирующих выплат за результаты работы

2.1. Размер стимулирующей части ФОТ работникам ДОУ определяется на основе критериев и показателей оценки эффективности труда работников. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника образовательного учреждения по каждому критерию вводится ряд показателей оценки и шкала расчета.

2.1.1. Критерии и показатели оценки эффективности труда старшего воспитателя (приложение №1)

2.1.2. Критерии и показатели оценки эффективности труда воспитателя (приложение №2)

2.1.3. Критерии и показатели оценки эффективности труда музыкального руководителя (приложение №3)

2.1.4. Критерии и показатели оценки эффективности труда заместителя заведующего по безопасности (приложение №4)

2.1.5. Критерии и показатели оценки эффективности труда заведующего хозяйством (приложение №5)

2.1.6. Критерии и показатели оценки эффективности труда младшего воспитателя (приложение №6)

2.1.7. Критерии и показатели оценки эффективности труда младшего обслуживающего персонала (МОП) (кастелянша, дворник, подсобный рабочий, калькулятор, делопроизводитель, машинист по стирке белья) (приложение №7)

2.2. Величина стимулирующей выплаты сотруднику ДОУ рассчитывается по формуле.

$$СТ = (ФОТ\ ст / Б) \times М$$

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

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

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

2.5. Для подготовки расчета стимулирующих выплат каждый работник ежемесячно до 7 числа проводит самооценку своей работы за предыдущий месяц в соответствии с критериями и заполняет оценочный лист (приложение №8). Проверку внесенных данных осуществляет старший воспитатель, который по результатам оценочных листов всех сотрудников составляет сводный оценочный лист (приложение №9).

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

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

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

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

3. Порядок премирования

3.1. Премирование работников Учреждения производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Основанием для премирования работников Учреждения являются следующие показатели деятельности:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;

-выполнение порученной дополнительной работы, связанной с деятельностью Учреждения;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

При премировании учитываются другие показатели деятельности по решению руководителя Учреждения.

3.2. Премии выплачиваются работнику Учреждения с учетом личного вклада в деятельность Учреждения, а также исполнения должностной инструкции.

Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

Сумма премии конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничивается.

Работники Учреждения, некачественно и несвоевременно выполняющие свои должностные обязанности (задания), а также нарушающие трудовую дисциплину, факты которых оформлены в установленном порядке, не представляются к премированию за тот месяц, в котором имелись нарушения.

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения либо отдельным работникам.

3.3. Премирование по итогам работы за учётный период производится при наличии экономии и в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ). Максимальная продолжительность учетного периода - один финансовый год.

Разовые (единовременные) премии производятся при наличии экономии или в пределах ФОТ Учреждения.

3.4. Решение о выплате премии всем работникам Учреждения и ее размере принимается руководителем Учреждения (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности) по согласованию с Советом Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

3.5. Решение о выплате премии отдельным работникам Учреждения и ее размере принимается руководителем Учреждения (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности) по согласованию с Советом Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения (в его отсутствие - временно исполняющим обязанности).

3.6. Работникам Учреждения, уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

4. Заключительные положения

4.1. Все стимулирующие выплаты и премирование производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств премирование и стимулирующие выплаты приостанавливаются.

Критерии и показатели оценки эффективности труда старшего воспитателя

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Наличие условий для осуществления образовательного процесса	Работа с педагогическими кадрами соответствующей категории: - своевременное подтверждение педагогов первой и высшей квалификационной категории; - своевременное повышение квалификационной категории; - увеличение количества педагогов, прошедших повышение квалификации (переподготовку)	0,5 за каждый вид	Приказы Приказы Справка
		1.2.Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1	Справка
			Участие воспитанников ДОУ в районных спортивных соревнованиях и праздниках	1	Справка
			Количество дней, пропущенных воспитанниками по болезни	более 5 дней- 0 от 4, 1 до 5 дней – 1 от 3,1 до 4 дней – 2 менее 3 дней - 3	Мониторинг заболеваемости
			Наличие случаев травматизма	- 2	
		1.3. Эффективность управленческой деятельности: исполнительская дисциплина	Выполнение Годового плана, методической и воспитательной работы	1	Отчет
			Участие в разработке Публичного отчета, отчета по самообследованию	2 – участие 0 – не участие	Приказы заведующего
			Создание организационных условий для участия педагогов и воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, праздниках, концертах	1	Протоколы, грамоты, сертификаты
			Руководство реализацией инновационных проектов	1	Отчет по инновациям
			Наличие мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов, методических объединений, выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинаров старшим воспитателем и педагогами): - уровень ДОУ - муниципальный уровень; - региональный уровень/федеральный уровень.	1 2 3	Протоколы методического объединения, грамоты , сертификаты
			Наличие публикации в СМИ, распространение опыта работы ДОУ: - в социальных сетях и сайте ДОУ/муниципальный уровень; - региональный уровень/федеральный уровень	1 2	Конспект. Статья. Ссылка Информация о публикации.
			Участие в деятельности действующих комиссий, жюри конкурсов и др. - уровень ДОУ - муниципальный уровень	1 2	Протоколы, приказы, положения
			Своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, информация по результатам проверок и др.)	1	Отчеты
			Своевременное оповещение заведующего о ЧС, травмах несчастных случаях (наличие составленного акта или информации);	1	Журнал регистрации несчастных случаев

		1.4. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагогических работников образовательного учреждения	1	Журнал регистрации обращений родителей
			организация работы с родителями по повышению уровня удовлетворенности	1	Отчет о выполненных мероприятиях
		1.5. Реализация социокультурных и инновационных проектов, экспериментальной деятельности (результативность участия в областных конкурсах среди ДОУ, внедряющих инновационные и другие проекты)	Организация экспериментальной работы: - муниципально-экспериментальная площадка; - регионально-экспериментальная площадка;	1 1,5	Отчет о выполнении Приказы
			Организация и проведение на базе ДОУ семинаров: - муниципального уровня; - зонального уровня; - регионального уровня.	1 1,5 2	Отчет о выполнении (протоколы)
			% воспитанников, родителей, участвующих в реализации общесадовских проектах с использованием современных педагогических технологий - 20 % - 30% - 40%	1 1,5 2	Отчет с подтверждающими документами
2.	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Высокие результаты методической работы	Достижения ДОУ - призовые места педагогов в профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; -региональный уровень, - федеральный уровень	1 1,5 2	Грамоты, сертификаты
		2.2. Социальный критерий	Работа в консультативном пункте для родителей - % родителей, привлеченных к работе в консультативном пункте: 20 % 30% 40%	1 1,5 2	Протоколы
			Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых качеством образовательных услуг - % удовлетворенности родителей качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам внешнего изучения: 50% 70% 86%	1 2 3	Анкеты
	Итого баллов			33	

Проверено «___» _____ 201 г

Члены комиссии: _____ _____
_____ _____

Ознакомлен _____ _____

Критерии и показатели оценки эффективности труда воспитателя

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Повышение уровня профессионализма	Участие в профессиональных семинарах, смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень /федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты, сертификат участника, протоколы
			Наличие авторских разработок в периодической печати, Интернет-ресурсах (публичное представление педагогического опыта)	1	Конспект. Информация о публикации. Статья
			Участие в деятельности действующих комиссий, жюри конкурсов и др. - уровень ДОУ - муниципальный уровень	1 2	Протоколы, приказы, положения
		1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе.	Оформление планов, картотек, методичек, пособий в электронном виде	0,5 за каждый вид	Папки в электронном виде
			Создание и использование презентаций (для образовательной деятельности, к родительским собраниям, досугам, праздникам, педагогическим советам и т.д.)		Презентации, фото
			Размещение информации в социальных сетях (образовательной деятельности, развлечения, мероприятия и т.д.)		Ссылка, фото
		1.3. Особый вклад в развитие Учреждения:	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов, метод. объединений, выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинаров): - уровень ДОУ - муниципальный уровень; - региональный уровень/федеральный уровень.	1 2 3	Протоколы МО, Грамоты , сертификаты
			Работа с одаренными детьми. Персональное участие педагога в подготовке детей к участию в конкурсах, выставках, фестивалях. - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты , сертификаты, дипломы
			Участие в разработке основной образовательной программы ДОУ, Программы развития, Публичного отчета, отчета по самообследованию	2 – участие 0 – не участие	Приказы заведующего
		1.4. Результативность работы с семьями воспитанников:	Использование нетрадиционных форм работы с семьей (круглый стол, мастер – классы, и др)	1	Протоколы родительских собраний
			Уровень активности родителей, Совета родителей группы, внедрение механизмов общественного участия родителей в жизни группы, ДОУ (помощь в благоустройстве группы, территории, выступление на мероприятиях ДОУ, организация экскурсии, поездок и др.)	2 – высокий уровень активности, охват более 50% родителей; 1 – средний уровень активности, 10-50% родителей 0 – низкий уровень активности, менее 10% родителей	Аналитическая справка педагога, фото мероприятий
			Отсутствие обращений родителей в вышестоящие организации, объективных жалоб и замечаний, конфликтных ситуаций	1	Журнал регистрации обращений родителей

			Участие родителей в смотрах, конкурсах: - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень / федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты, сертификаты, дипломы
			Количество родителей микрорайона, получающих услуги консультативного пункта: 3 человека 5 человек 10 человек Более 10 человек	 1 1,5 2 3	План работы педагога. Дата встреч по плану работы.
		1.5.Реализация программ по сохранению укреплению здоровья детей	% посещаемости детьми группы	60% - 1 балл 80% - 2 балла	Мониторинг уровня посещаемости детей
			Заболеваемость детей в группе (количество дней в месяц на одного ребёнка)	более 5 дней- 0 от 4, 1 до 5 дней – 1 от 3,1 до 4 дней – 2 менее 3 дней - 3	Мониторинг заболеваемости
			Наличие случаев травматизма	- 2 балла	Журнал регистрации несчастных случаев
			Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.)	2 – организация, разработка и проведение мероприятия; 1 – участие в мероприятии; 0 – отсутствие мероприятий	Конспекты разработанных и проведенных мероприятий
2.	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса	1	Рабочая программа, Планы педагога, мониторинги
			Разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов: - на уровне группы - на уровне ДОУ	 1 2	Проект, фотоотчет, протокол просмотра
			Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования, собственно оформленных центров, оснащение группы практико-применимым игровым, спортивным, учебным оборудованием.	1 – эпизодическое обновление 2 – систематическое обновление	Фотоотчет (электронный или печатный вариант).
		2.2.Исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации - своевременное предоставление документации (отчетов, мониторингов) - отсутствие взысканий	0,5 за каждый вид	Информация заведующего/ старшего воспитателя
		2.3 Соответствие деятельности воспитателя требованиям законодательства в сфере образования	Качественное выполнение должностной инструкции, инструкций по охране труда и обеспечению безопасности, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, СанПин.	1 – нет замечаний; 0 – есть замечания	Информация заведующего/ старшего воспитателя
	Итого баллов			40	

Проверено «___» _____ 201 г

Члены комиссии: _____ _____

_____ _____ Ознакомлен _____ _____

Критерии и показатели оценки эффективности труда музыкального руководителя

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Повышение уровня профессионализма	Участие в профессиональных семинарах, смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень /федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты, сертификат участника, протоколы
			Наличие авторских разработок в периодической печати, Интернет-ресурсах (публичное представление педагогического опыта)	1	Конспект. Информация о публикации. Статья
			Участие в деятельности действующих комиссий, жюри конкурсов и др. - уровень ДОУ - муниципальный уровень	1 2	Протоколы, приказы, положения
		1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе.	Оформление планов, картотек, методичек, пособий в электронном виде	0,5 за каждый вид	Папки в электронном виде
			Создание и использование презентаций (для образовательной деятельности, родительским собраниям, досугам, праздникам, педагогическим советам и т.д.)		Презентации, фото
			Размещение информации в социальных сетях (образовательной деятельности, развлечения, мероприятия и т.д.)		Ссылка, фото
		1.3. Особый вклад в развитие Учреждения:	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов, метод. объединений, выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинаров): - уровень ДОУ - муниципальный уровень; - региональный уровень/федеральный уровень.	1 2 3	Протоколы МО, Грамоты , сертификаты
			Работа с одаренными детьми. Персональное участие педагога в подготовке детей к участию в конкурсах, выставках, фестивалях. - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты , сертификаты, дипломы
			Участие в разработке основной образовательной программы ДОУ, Программы развития, Публичного отчета, отчета по самообследованию	2 – участие 0 – не участие	Приказы заведующего
		1.4. Результативность работы с семьями воспитанников:	Использование нетрадиционных форм работы с семьей (круглый стол, мастер – классы, и др)	1	Протоколы родительских собраний
			Отсутствие обращений родителей в вышестоящие организации, объективных жалоб и замечаний, конфликтных ситуаций	1	Журнал регистрации обращений родителей
			Участие родителей в смотрах, конкурсах: - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень / федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты, сертификаты, дипломы
		1.5.Реализация программ по сохранению укреплению здоровья детей	Наличие случаев травматизма	- 2 балла	Журнал регистрации несчастных случаев
			Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п)	2 – организация, разработка и проведение мероприятия; 1 – участие в мероприятии;	Конспекты разработанных и проведенных мероприятий

				0 – отсутствие мероприятий	
2.	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса	1	Рабочая программа, Планы педагога, мониторинги
			Разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов: - на уровне группы - на уровне ДОУ	1 2	Проект, фотоотчет, протокол просмотра
			Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	1	Фото материалы, Отчеты (печатный вариант)
			Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	1	Фото материалы, Отчеты (печатный вариант)
		2.2.Исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации - своевременное предоставление документации (отчетов, мониторингов) - отсутствие взысканий	0,5 за каждый вид	Информация заведующего/ старшего воспитателя
		2.3 Соответствие деятельности воспитателя требованиям законодательства в сфере образования	Качественное выполнение должностной инструкции, инструкций по охране труда и обеспечению безопасности, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, СанПин.	1 – нет замечаний; 0 – есть замечания	Информация заведующего/ старшего воспитателя
	Итого баллов			31	

Проверено «____»_____ 201 г
Члены комиссии: _____ _____
_____ _____
Ознакомлен _____ _____

Критерии и показатели оценки эффективности труда заместителя заведующего по безопасности

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1.Наличие условий для осуществления образовательного процесса отвечающего требованиям безопасности	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (пожарной, электробезопасности, охрана труда, в помещении и на территории ДОУ): - соответствие - несоответствие	 2 0	
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на безопасное состояние помещений	1	
			Организация дежурства в предпраздничные и праздничные дни	2	Приказ заведующего
			Проведение учебных тренировок	1	Отчет
			Систематическое оформление информационных стендов	1	Фото материалы
			Размещение на сайте ДОУ информации по безопасности	1	Ссылка
2.	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Эффективность и качество работ по безопасности	Качество организации и обеспечение безопасности во время проведения массовых мероприятиях: - соответствие - несоответствие	 2 0	
			Контроль за исполнением инструкций сотрудниками	2	Отчет
			Отсутствие травматизма	1	
		2.2. Исполнительская дисциплина	Организация аттестации рабочих мест	3	Отчет
			Качественное ведение документации по безопасности (ГО и ЧС, антитеррор, охрана труда), своевременное предоставление материалов	2	Документы
			Отсутствие взысканий	1	
	Итого баллов			19	

Проверено «____»_____ 201 г
Члены комиссии: _____ _____
_____ _____
Ознакомлен _____ _____

Критерии и показатели оценки эффективности труда заведующего хозяйством

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению
1	1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Сохранность материальной базы и экономия бюджетных средств ДОУ	Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления.	1	Приказы, распоряжения
			Выполнение сметы в соответствии с планом ФХД, целевое использование бюджетных средств	1	
			Качественное и четкое проведение инвентаризации, списания основных средств, постановка на учет поступающего оборудования.	1	
			Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	1	
		1.2. Обеспечение безопасных условий в помещениях ДОУ	Обеспечение выполнения требований: СанПиНа, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда; оперативное исправление неполадок в помещениях ДОУ и на территории	1	
			Организация дежурства в предпраздничные и праздничные дни	1	
			Организация безопасных условий оздоровительного летнего отдыха	1	
		1.3. Увеличение объема работ	Оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость	1	Приказы, распоряжения
		1.4. Эффективность управленческой деятельности:	Повышение профессионального уровня (работа с электронным документооборотом);	1	Приказы, распоряжения
			Расстановка кадров (МОП) в связи с временным отсутствием работника	1	на основании результатов внутреннего контроля
			Взаимодействие с организациями по вопросам обеспечения поставок и оборудования для ДОУ	1	
			Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок (аварийные ситуации)	1	
			Планирование расходов на выполнение муниципального задания.	1	
		1.5.Особый вклад в развитие Учреждения:	Помощь в обогащении предметно-развивающей среды ДОУ нетрадиционным оборудованием и материалами в группах, на участках	1	Фото
2	2.Высокое качество выполняемых работ	2.1. Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на материально-техническое состояние помещений и территории ДОУ	1	Приказы, распоряжения, предписания на основании результатов внутреннего контроля
			Количество предписаний Роспотребнадзора по вопросам: материально-технического состояния	- 2	
			Организации питания (выполнение технического задания, составление технического задания, выполнение требований к поставкам продуктов – справки, сертификаты)	1	
			Своевременное выполнение распоряжений заведующего	1	
		2.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление требуемой информации (заявки, информация по результатам проверок, отчеты, своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов)	1	на основании результатов внутреннего контроля
	Итого баллов			17	

Проверено «____» _____ 201 г

Члены комиссии: _____ _____

_____ _____

Ознакомлен _____ _____

Критерии и показатели оценки эффективности труда младшего воспитателя

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению
1	1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1.Реализация технологий по сохранению и укреплению здоровья детей	Посещаемость детьми группы	Менее 50% - 0 50-59% - 1 60 – 69% - 2 70 – 79% - 3 80 – 89% - 4 90% и более - 5	мониторинг
			Вспышка инфекционных заболеваний	- 2	
			Наличие случаев травматизма	- 2	Журнал регистрации несчастных случаев
		1.2. Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля)	Помощь в изготовлении методических пособий, в работе с документацией, в проведении родительских собраний	1	Фото материал
		1.3. Особый вклад в развитие Учреждения	Помощь в обогащении предметно-развивающей среды ДОУ нетрадиционным оборудованием и материалами: - в группе - на участке	 1 1	Фото материал
			Участие в театрализованных представлениях для детей (роли, шитье костюмов, выпечка угощений и т.п.)	2	Фото материал
2	2.Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса (на основании результатов внутреннего контроля)	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы	1	на основании результатов внутреннего контроля
			Тщательное соблюдение режима дня воспитанников (соблюдение графика получения пищи, графика проветривания и т.п.);	1	
			Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;	1	
			Помощь воспитателям в формировании у детей навыков самообслуживания и культуры поведения, в организации щадящего режима для ослабленных детей	1	
		2.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное выполнение распоряжений заведующего, требований медицинской сестры, завхозом, старшего воспитателя	- 1 б. за замечание	на основании результатов внутреннего контроля
			Отсутствие жалоб, конфликтов	1	
	Итого баллов			14	

Проверено «____»_____ 201 г

Члены комиссии: _____ _____

_____ _____

Ознакомлен _____ _____

Критерии и показатели оценки эффективности труда младшего обслуживающего персонала (МОП) (кастелянша, дворник, подсобный рабочий, калькулятор, делопроизводитель, машинист по стирке белья)

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.
1	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Увеличение объема работ	Оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость	1	Приказы, распоряжения
		1.2. Эффективность участия в образовательном процессе:	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (обрезка кустов, пошив костюмов, окос травы и прочее);	1	Приказы, распоряжения
			Сохранность рабочего инвентаря, электроприборов и спецодежды	1	на основании результатов внутреннего контроля
		1.3.Особый вклад в развитие Учреждения:	Помощь в обогащении предметно-развивающей среды ДОУ нетрадиционным оборудованием и материалами: - в группах, - на участках;	1 1	Фото материал
			Применение в работе современных форм и методов организации труда;	1	на основании результатов внутреннего контроля
2	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния рабочего места	1	на основании результатов внутреннего контроля
			Качество выполняемой работы	1	на основании результатов внутреннего контроля
			Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей, помощь в одевании детей ясельного возраста на прогулку и т.п.;	1	Приказ распоряжение
		2.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное выполнение распоряжений заведующего, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя;	- 1 б. за замечание	на основании результатов внутреннего контроля
	Итого баллов			9	

Проверено «_____»_____ 201 г
Члены комиссии: _____ _____
_____ _____

Ознакомлен _____ _____

Оценочный лист эффективности труда старшего воспитателя

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению	Самооценка	Баллы СУ Итоговые
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Наличие условий для осуществления образовательного процесса	Работа с педагогическими кадрами соответствующей категории: - своевременное подтверждение педагогов первой и высшей квалификационной категории; - своевременное повышение квалификационной категории; - увеличение количества педагогов, прошедших повышение квалификации (переподготовку)	0,5 за каждый вид	Приказы Приказы Справка		
		1.2.Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1	Справка		
			Участие воспитанников ДОУ в районных спортивных соревнованиях и праздниках	1	Справка		
			Количество дней, пропущенных воспитанниками по болезни	более 5 дней- 0 от 4, 1 до 5 дней – 1 от 3,1 до 4 дней – 2 менее 3 дней - 3	Мониторинг заболеваемости		
			Наличие случаев травматизма	- 2			
		1.3. Эффективность управленческой деятельности: исполнительская дисциплина	Выполнение Годового плана, методической и воспитательной работы	1	Отчет		
			Участие в разработке Публичного отчета, отчета по самообследованию	2 – участие 0 – не участие	Приказы заведующего		
			Создание организационных условий для участия педагогов и воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, праздниках, концертах	1	Протоколы, грамоты, сертификаты		
			Руководство реализацией инновационных проектов	1	Отчет по инновациям		
			Наличие мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов, методических объединений, выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинаров старшим воспитателем и педагогами): - уровень ДОУ - муниципальный уровень; - региональный уровень/федеральный уровень.	1 2 3	Протоколы методического объединения, грамоты , сертификаты		
			Наличие публикации в СМИ, распространение опыта работы ДОУ: - в социальных сетях и сайте ДОУ/муниципальный уровень; - региональный уровень/федеральный уровень	1 2	Конспект. Статья. Ссылка Информация о публикации.		
			Участие в деятельности действующих комиссий, жюри конкурсов и др. - уровень ДОУ - муниципальный уровень	1 2	Протоколы, приказы, положения		

			Своевременное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, информация по результатам проверок и др.)	1	Отчеты		
			Своевременное оповещение заведующего о ЧС, травмах несчастных случаях (наличие составленного акта или информации);	1	Журнал регистрации несчастных случаев		
		1.4. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагогических работников образовательного учреждения	1	Журнал регистрации обращений родителей		
			организация работы с родителями по повышению уровня удовлетворенности	1	Отчет о выполненных мероприятиях		
		1.5. Реализация социокультурных и инновационных проектов, экспериментальной деятельности (результативность участия в областных конкурсах среди ДОУ, внедряющих инновационные и другие проекты)	Организация экспериментальной работы: - муниципально-экспериментальная площадка; - регионально-экспериментальная площадка;	1 1,5	Отчет о выполнении Приказы		
			Организация и проведение на базе ДОУ семинаров: - муниципального уровня; - зонального уровня; - регионального уровня.	1 1,5 2	Отчет о выполнении (протоколы)		
			% воспитанников, родителей, участвующих в реализации общесадовских проектах с использованием современных педагогических технологий - 20 % - 30% - 40%	1 1,5 2	Отчет с подтверждающими документами		
2.	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Высокие результаты методической работы	Достижения ДОУ - призовые места педагогов в профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; - региональный уровень, - федеральный уровень	1 1,5 2	Грамоты, сертификаты		
		2.2. Социальный критерий	Работа в консультативном пункте для родителей - % родителей, привлеченных к работе в консультативном пункте: 20 % 30% 40%	1 1,5 2	Протоколы		
			Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых качеством образовательных услуг - % удовлетворенности родителей качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам внешнего изучения: 50% 70% 86%	1 2 3	Анкеты		
	Итого баллов			33			

Проверено «___» _____ 201 г

Члены комиссии: _____ _____

_____ _____

Ознакомлен _____ _____

Оценочный лист эффективности труда воспитателя

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению	Самооценка	Баллы СУ Итоговые
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Повышение уровня профессионализма	Участие в профессиональных семинарах, смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень /федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты, сертификат участника, протоколы		
			Наличие авторских разработок в периодической печати, Интернет-ресурсах (публичное представление педагогического опыта)	1	Конспект. Информация о публикации. Статья		
			Участие в деятельности действующих комиссий, жюри конкурсов и др. - уровень ДОУ - муниципальный уровень	1 2	Протоколы, приказы, положения		
		1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе.	Оформление планов, картотек, методичек, пособий в электронном виде	0,5 за каждый вид	Папки в электронном виде		
			Создание и использование презентаций (для образовательной деятельности, родительским собраниям, досугам, праздникам, педагогическим советам и т.д.)		Презентации, фото		
			Размещение информации в социальных сетях (образовательной деятельности, развлечения, мероприятия и т.д.)		Ссылка, фото		
		1.3. Особый вклад в развитие Учреждения:	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов, метод. объединений, выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинаров): - уровень ДОУ - муниципальный уровень; - региональный уровень/федеральный уровень.	1 2 3	Протоколы МО, Грамоты сертификаты		
			Работа с одаренными детьми. Персональное участие педагога в подготовке детей к участию в конкурсах, выставках, фестивалях. - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты , сертификаты, дипломы		
			Участие в разработке основной образовательной программы ДОУ, Программы развития, Публичного отчета, отчета по самообследованию	2 – участие 0 – не участие	Приказы заведующего		
		1.4. Результативность работы с семьями воспитанников	Использование нетрадиционных форм работы с семьей (круглый стол, мастер – классы, и др)	1	Протоколы родительских собраний		
			Уровень активности родителей, Совет родителей группы, внедрение механизмов общественного участия родителей в жизни группы, ДОУ (помощь в благоустройстве группы, территории, выступление на мероприятиях ДОУ, организация экскурсии, поездок и др.)	2 – высокий уровень активности, охват более 50% родителей; 1 – средний уровень активности, 10-50% родителей 0 – низкий уровень активности, менее 10% родителей	Аналитическая справка педагога, фото мероприятий		
			Отсутствие обращений родителей в вышестоящие организации, объективных	1	Журнал регистрации		

			жалоб и замечаний, конфликтных ситуаций		обращений родителей		
			Участие родителей в смотрах, конкурсах: - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень / федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты, сертификаты, дипломы		
			Количество родителей микрорайона, получающих услуги консультативного пункта: 3 человека 5 человек 10 человек Более 10 человек	 1 1,5 2 3	План работы педагога. Дата встреч по плану работы.		
		1.5.Реализация программ по сохранению укреплению здоровья детей	% посещаемости детьми группы	60% - 1 балл 80% - 2 балла	Мониторинг уровня посещаемости детей		
			Заболеваемость детей в группе (количество дней в месяц на одного ребёнка)	более 5 дней- 0 от 4, 1 до 5 дней – 1 от 3,1 до 4 дней – 2 менее 3 дней - 3	Мониторинг заболеваемости		
			Наличие случаев травматизма	- 2 балла	Журнал регистрации несчастных случаев		
			Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.)	2 – организация, разработка и проведение мероприятия; 1 – участие в мероприятии; 0 – отсутствие мероприятий	Конспекты разработанных и проведенных мероприятий		
2.	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса	1	Рабочая программа, Планы педагога, мониторинги		
			Разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов: - на уровне группы - на уровне ДОУ	 1 2	Проект, фотоотчет, протокол просмотра		
			Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования, собственно оформленных центров, оснащение группы практико-применимым игровым, спортивным, учебным оборудованием.	1 – эпизодическое обновление 2 – систематическое обновление	Фотоотчет (электронный или печатный вариант).		
		2.2.Исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации - своевременное предоставление документации (отчетов, мониторингов) - отсутствие взысканий	0,5 за каждый вид	Информация заведующего/ старшего воспитателя		
		2.3 Соответствие деятельности воспитателя требованиям законодательства в сфере образования	Качественное выполнение должностной инструкции, инструкций по охране труда и обеспечению безопасности, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, СанПин.	1 – нет замечаний; 0 – есть замечания	Информация заведующего/ старшего воспитателя		
	Итого баллов			40			

Проверено «___» _____ 201 г

Члены комиссии: _____ _____

_____ _____ Ознакомлен ___ _____ _____

Оценочный лист эффективности труда музыкального руководителя

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению	Самооценка	Баллы СУ Итоговые
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Повышение уровня профессионализма	Участие в профессиональных семинарах, смотрах, конкурсах и получение призовых мест: - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень /федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты, сертификат участника, протоколы		
			Наличие авторских разработок в периодической печати, Интернет-ресурсах (публичное представление педагогического опыта)	1	Конспект. Информация о публикации. Статья		
			Участие в деятельности действующих комиссий, жюри конкурсов и др. - уровень ДОУ - муниципальный уровень	1 2	Протоколы, приказы, положения		
		1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе.	Оформление планов, картотек, методичек, пособий в электронном виде	0,5 за каждый вид	Папки в электронном виде		
			Создание и использование презентаций (для образовательной деятельности, к родительским собраниям, досугам, праздникам, педагогическим советам и т.д.)		Презентации, фото		
			Размещение информации в социальных сетях (образовательной деятельности, развлечения, мероприятия и т.д.)		Ссылка, фото		
		1.3. Особый вклад в развитие Учреждения:	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов, метод. объединений, выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинаров): - уровень ДОУ - муниципальный уровень; - региональный уровень/федеральный уровень.	1 2 3	Протоколы МО, Грамоты , сертификаты		
			Работа с одаренными детьми. Персональное участие педагога в подготовке детей к участию в конкурсах, выставках, фестивалях. - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты , сертификаты, дипломы		
			Участие в разработке основной образовательной программы ДОУ, Программы развития, Публичного отчета, отчета по самообследованию	2 – участие 0 – не участие	Приказы заведующего		
		1.4. Результативность работы с семьями воспитанников:	Использование нетрадиционных форм работы с семьей (круглый стол, мастер – классы, и др)	1	Протоколы родительских собраний		
			Отсутствие обращений родителей в вышестоящие организации, объективных жалоб и замечаний, конфликтных ситуаций	1	Журнал регистрации обращений родителей		
			Участие родителей в смотрах, конкурсах: - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень / федеральный уровень	Участие/победитель 1/2 1,5/3 2/4	Грамоты, сертификаты, дипломы		

		1.5.Реализация программ по сохранению укреплению здоровья детей	Наличие случаев травматизма	- 2 балла	Журнал регистрации несчастных случаев		
			Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п)	2 – организация, разработка и проведение мероприятия; 1 – участие в мероприятии; 0 – отсутствие мероприятий	Конспекты разработанных и проведенных мероприятий		
2.	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса	1	Рабочая программа, Планы педагога, мониторинги		
			Разработка и внедрение в практику социокультурных, инновационных образовательных проектов: - на уровне группы - на уровне ДОУ	1 2	Проект, фотоотчет, протокол просмотра		
			Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	1	Фото материалы, Отчеты (печатный вариант)		
			Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	1	Фото материалы, Отчеты (печатный вариант)		
		2.2.Исполнительская дисциплина	- качественное ведение документации - своевременное предоставление документации (отчетов, мониторингов) - отсутствие взысканий	0,5 за каждый вид	Информация заведующего/ старшего воспитателя		
		2.3 Соответствие деятельности воспитателя требованиям законодательства в сфере образования	Качественное выполнение должностной инструкции, инструкций по охране труда и обеспечению безопасности, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, СанПин.	1 – нет замечаний; 0 – есть замечания	Информация заведующего/ старшего воспитателя		
	Итого баллов			31			

Проверено «____»_____ 201 г
Члены комиссии: _____ _____
_____ _____

Ознакомлен _____ _____

Оценочный лист эффективности труда заместителя заведующего по безопасности

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению	Самооценка	Баллы СУ Итоговые
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1.Наличие условий для осуществления образовательного процесса отвечающего требованиям безопасности	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (пожарной, электробезопасности, охрана труда, в помещении и на территории ДОУ): - соответствие - несоответствие	2 0			
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на безопасное состояние помещений	1			
			Организация дежурства в предпраздничные и праздничные дни	2	Приказ заведующего		
			Проведение учебных тренировок	1	Отчет		
			Систематическое оформление информационных стендов	1	Фото материалы		
			Размещение на сайте ДОУ информации по безопасности	1	Ссылка		
2.	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Эффективность и качество работ по безопасности	Качество организации и обеспечение безопасности во время проведения массовых мероприятиях: - соответствие - несоответствие	2 0			
			Контроль за исполнением инструкций сотрудниками	2	Отчет		
			Отсутствие травматизма	1			
		2.2. Исполнительская дисциплина	Организация аттестации рабочих мест	3	Отчет		
			Качественное ведение документации по безопасности (ГО и ЧС, антитеррор, охрана труда), своевременное предоставление материалов	2	Документы		
			Отсутствие взысканий	1			
	Итого баллов			19			

Проверено «____»_____ 201 г
Члены комиссии: _____ _____
_____ _____

Ознакомлен _____ _____

Приложение №8 к Положению об установлении стимулирующих выплат

Оценочный лист эффективности труда заведующего хозяйством

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению	Само оценка	Баллы СУ Итоговые
1	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Сохранность материальной базы и экономия бюджетных средств ДОУ	Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления.	1	Приказы, распоряжения		
			Выполнение сметы в соответствии с планом ФХД, целевое использование бюджетных средств	1			
			Качественное и четкое проведение инвентаризации, списания основных средств, постановка на учет поступающего оборудования	1			
			Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	1			
		1.2. Обеспечение безопасных условий в помещениях ДОУ	Обеспечение выполнения требований: СанПиНа, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда; оперативное исправление неполадок в помещениях ДОУ и на территории	1			
			Организация дежурства в предпраздничные и праздничные дни	1			
			Организация безопасных условий оздоровительного летнего отдыха	1			
		1.3. Увеличение объема работ	Оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость	1	Приказы, распоряжения		
		1.4. Эффективность управленческой деятельности:	Повышение профессионального уровня (работа с электронным документооборотом);	1	Приказы, распоряжения		
			Расстановка кадров (МОП) в связи с временным отсутствием работника	1	на основании результатов внутреннего контроля		
			Взаимодействие с организациями по вопросам обеспечения поставок и оборудования для ДОУ	1			
			Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок (аварийные ситуации)	1			
			Планирование расходов на выполнение муниципального задания.	1			
		1.5.Особый вклад в развитие Учреждения:	Помощь в обогащении предметно-развивающей среды ДОУ нетрадиционным оборудованием и материалами в группах, на участках	1	Фото		
2	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на материально-техническое состояние помещений и территории ДОУ	1	Приказы, распоряжения, предписания на основании результатов внутреннего контроля		
			Количество предписаний Роспотребнадзора по вопросам: материально-технического состояния	- 2			
			Организации питания (выполнение технического задания, составление технического задания, выполнение требований к поставкам продуктов – справки, сертификаты)	1			
			Своевременное выполнение распоряжений заведующего	1			
		2.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление требуемой информации (заявки, информация по результатам проверок, отчеты, своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов)	1	на основании результатов внутреннего контроля		
	Итого баллов			17			

Проверено «____» _____ 201 г

Члены комиссии: _____ __ _____

_____ _____

Ознакомлен _____ _____

Оценочный лист эффективности труда младшего воспитателя

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению	Самооценка	Баллы СУ Итоговые
1	1. За интенсивность и высокие результаты работы	1.1.Реализация технологий по сохранению и укреплению здоровья детей	Посещаемость детьми группы	Менее 50% - 0 50-59% - 1 60 – 69% - 2 70 – 79% - 3 80 – 89% - 4 90% и более - 5	мониторинг		
			Вспышка инфекционных заболеваний	- 2			
			Наличие случаев травматизма	- 2	Журнал регистрации несчастных случаев		
		1.2. Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля)	Помощь в изготовлении методических пособий, в работе с документацией, в проведении родительских собраний	1	Фото материал		
		1.3. Особый вклад в развитие Учреждения	Помощь в обогащении предметно-развивающей среды ДОУ нетрадиционным оборудованием и материалами: - в группе - на участке	1 1	Фото материал		
			Участие в театрализованных представлениях для детей (роли, шитье костюмов, выпечка угощений и т.п.)	2	Фото материал		
2	2.Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса (на основании результатов внутреннего контроля)	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы	1	на основании результатов внутреннего контроля		
			Тщательное соблюдение режима дня воспитанников (соблюдение графика получения пищи, графика проветривания и т.п.);	1			
			Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;	1			
			Помощь воспитателям в формировании у детей навыков самообслуживания и культуры поведения, в организации щадящего режима для ослабленных детей	1			
		2.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное выполнение распоряжений заведующего, требований медицинской сестры, завхозом, старшего воспитателя	- 1 б. за замечание	на основании результатов внутреннего контроля		
			Отсутствие жалоб, конфликтов	1			
	Итого баллов			15			

Проверено «____»_____ 201 г

Члены комиссии: _____ _____

_____ _____

Ознакомлен _____ _____

Оценочный лист эффективности труда младшего обслуживающего персонала (МОП)
(кастелянша, дворник, подсобный рабочий, калькулятор, делопроизводитель, машинист по стирке белья)

	Виды	Критерии	Показатели	Шкала баллов	Подтверждающая информация, по каждому направлению.	Самооценка	Баллы СУ Итоговые
1	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Увеличение объема работ	Оказание помощи в случае временного отсутствия основных работников, взаимозаменяемость	1	Приказы, распоряжения		
		1.2. Эффективность участия в образовательном процессе:	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (обрезка кустов, пошив костюмов, окос травы и прочее);	1	Приказы, распоряжения		
			Сохранность рабочего инвентаря, электроприборов и спецодежды	1	на основании результатов внутреннего контроля		
		1.3.Особый вклад в развитие Учреждения:	Помощь в обогащении предметно-развивающей среды ДОУ нетрадиционным оборудованием и материалами: - в группах, - на участках;	1 1	Фото материал		
			Применение в работе современных форм и методов организации труда;	1	на основании результатов внутреннего контроля		
2	Высокое качество выполняемых работ	2.1. Качество образовательного процесса	Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния рабочего места	1	на основании результатов внутреннего контроля		
			Качество выполняемой работы	1	на основании результатов внутреннего контроля		
			Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей, помощь в одевании детей ясельного возраста на прогулку и т.п.;	1	Приказ распоряжение		
		2.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное выполнение распоряжений заведующего, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя;	- 1 б. за замечание	на основании результатов внутреннего контроля		
	Итого баллов			9			

Проверено «_____»_____ 201 г
Члены комиссии: _____ _____
_____ _____
Ознакомлен _____ _____

Приложение №9 к Положению об установлении стимулирующих выплат

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
эффективности труда сотрудников МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька»
за ____ _____ 201__г.

№ п/п	Фамилия имя отчество работника	Должность	Общая сумма набранных баллов
		Всего баллов	

«__»_____ 20___ г.

Члены комиссии:
_____
_____

Приложение № 4

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол № 1 от 14 мая 2019 г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька»
_____ Е.Е. Ульянова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 6
«Яблонька» _____ М.М.Панфилова

14 мая 2019 г.

Форма расчетного листа

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за 201 г. Отработано дн./ час. (норма /) Подразделение Должность Ставка Ст. вычеты					
На начало периода					
заработная плата					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
000000234	Доплата				
000000244	Компенсационная выплата				
000000252	Оклад				
000000266	Стимулирующая выплата				
000000202	НДФЛ				
ИТОГО					
000000001	Аванс				
000000003	Выплата зарплаты				
ИТОГО выплачено					
ВСЕГО					
На конец периода					
ВСЕГО					
На конец периода					
	Доход	Скидки		Ст. вычеты	Налог

Приложение № 5

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
протокол № 1 от 14 мая 2019 г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 6 «Яблонька»
_____ Е.Е. Ульянова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 6 «Яблонька»
_____ М.М. Панфилова

14 мая 2019г.

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

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