От работников:
Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МАДОУ Детский сад 17
Председатель _____ Л.В.Диджбалис
(подпись) *(Ф.И.О.)*
«02» марта 2020 г.

От работодателя:
Заведующий
МАДОУ Детский сад 17
_____ С.И.Ряписова
(подпись) *(Ф.И.О.)*
«02» марта 2020 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников» на 2020 - 2023 гг.

Утвержден на общем собрании работников,
протокол № 5 от «02 » марта 2020 г.

Зарегистрировано
государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Красноуфимский центр занятости»
«09» 04 20 20 г.
Запись за № 13-К

Свердловская область,
г. Красноуфимск,
2020 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников» (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников» в лице заведующего (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – первичная профсоюзная организация).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и молодежной политике, Соглашение между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и молодежной политики на 2018 – 2020 г.г., Соглашения между администрацией муниципального образования ГО Красноуфимск, Управлением образования муниципального образования ГО Красноуфимск и Красноуфимской городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с момента его подписания *с 10.01.2020 г. по 10.01.2023 г,* и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. При смене формы собственности детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Работодатель обязуется:

1.15.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.15.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.16. Стороны договорились:

1.16.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.16.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6.Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г.,*) *(или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза).*

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов, при наличии финансирования).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении

ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж от одного года до пяти лет.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. В образовательной организации необходимо организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 1 года, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю (Приложение № 1); педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

3.1.6. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.7. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.1.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.9. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ)

3.1.12. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда, специальной оценки условий труда.

3.1.13. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1);
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ.

3.2.3.** Работодатель обеспечивает возможность приема пищи для сотрудников учреждения, которые выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, в специально отведенном для этой цели помещении.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ Детский сад 17 (Приложение № 2), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

Положения также могут являться приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством РФ, Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Постановлением главы ГО Красноуфимск от 25.05.2017 г № 501 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск (с изменениями и дополнениями)».

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в

качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется, заработная плата в полном размере.

4.1.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

4.1.13. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 24 число текущего месяца и 9 число следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).
При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.2.6. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений (кроме руководителей), прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 3).

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития № 412 от 26.07.14).

5.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0, 7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2018-2020г.г.

5.5. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзном органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.6. Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию (не менее 3 человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

5.8. Обеспечить проведение за счет работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.9. Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложения № 2. Размер доплат устанавливается по результатам СОУТ по согласованию с профсоюзным комитетом.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.11. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски..

5.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г. и обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

5.16. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

5.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.21. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.3.Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.3.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.1.4. На основании изменения в Трудовой кодекс РФ, вступила в силу статья 185.1 ТК РФ. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем».

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также не являющихся членами Профсоюза, но письменно заявивших о перечислении 1 % на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.6. Устанавливать доплаты в размере до 3 000,00 рублей работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации*).*

7.1.7. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.8. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным.

7.2.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

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

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.8. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

7.3.5. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

7.3.6. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

7.3.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Вести разъяснительную работу.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложение 1
к Коллективному договору на 2020-2023 гг.

Согласовано :
Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МАДОУ Детский сад 17
Председатель _____Л.В.Диджбалис
(подпись) (Ф.И.О.)
«2» марта 2020 г.

Утверждено :
МАДОУ Детский сад 17
Заведующий _____С.И.Ряписова
(подпись) (Ф.И.О.)
«02» марта 2020 г.
М.П.

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников»

1. Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК*)* и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников» на 2020 - 2023 гг. (далее МАДОУ). Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет заведующий. Далее «работодатель» - заведующий.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.

Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

Правила соблюдаются на всей территории организации, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке под роспись.

Правила утверждены «_2_»__марта_2020_г. с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения *(Протокол заседания ПК №_7__ от «_2_»_марта___2020_г)*.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Прием на работу и увольнение работников детского сада осуществляет заведующий детского сада.

2.2. К педагогической деятельности в детском саду допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- ✓ лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- ✓ имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- ✓ признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- ✓ имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей.

2.4.Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю:

- ➢ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность *(иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел);*

- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе (ст. 213 ТК РФ);
- педагог, имеющий действующую квалификационную категорию, предъявляет подлинник аттестационного листа;
- работник, имеющий право на льготы, гарантированные государством, предъявляет подлинники документов, подтверждающих это право.

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под роспись со дня фактического начала работы.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.6. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- место работы;
- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- объем нагрузки;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер должностного оклада, повышающий коэффициент, персональные выплаты, выплаты стимулирующего характера);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.8. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных ситуаций;
- с заведующим МАДОУ, заместителем заведующей;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

2.9. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих договор до двух месяцев;
- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника заведующий обязан:

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, графиком работы, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с Уставом, Коллективным договором, настоящими Правилами, Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ, с инструкциями по охране труда и противопожарной безопасности, проинструктировать его по правилам производственной санитарии, организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца, а также с другими нормативными документами согласно действующему законодательству.

2.11. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, оформляется в образовательном учреждении. На всех, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, личное дело и учётная карточка Т-2 (в соответствии с требованиями делопроизводства). Личное дело и карточка формы Т-2 хранятся в детском саду и после увольнения работника.

2.12. При приеме на работу в МАДОУ заключает с работником трудовой договор в письменной форме

2.13. Перед заключением трудового договора работника на работу представляет секретарю:

- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального (персонального) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство обязательного медицинского страхования, за исключением случаев, когда договор заключается впервые.

2.14. Выдача документов и сведений о работе:

МАДОУ обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в МАДОУ по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

МАДОУ предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности:
- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.
2.15. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично секретарю либо на электронную почту mkdou17@mail.ru
2.16. В случае, когда в день увольнения выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, секретарь в этот же день направляет работнику заверенные сведения по почте заказным письмом.
2.17. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.
2.18. Работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу. Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев на производстве;
- для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения временно отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.
2.19. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.
2.20. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.
2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.
2.22. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора (перевод).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы *(зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на*

пенсию и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.23. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.24. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,

производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.25. Заведующий детского сада имеет право расторгнуть трудовой договор (п.1 и 2 ст. 336 ТК РФ) с педагогическим работником:

- за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и /или психическим насилием над личностью ребенка.

2.26. Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день увольнения заведующий МАДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, произвести с ним окончательный расчёт, а также по письменному заявлению работника выдать копию документов связанных с его работой.

2.27. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производится в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт. Днём увольнения считается последний день работы.

3. Права и обязанности работодателя.

3.1. Администрация детского сада в лице заведующего или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

3.1.1. Устанавливать трудовые отношения с работниками в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

3.1.2. Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующие и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

3.1.3. Поощрять работников за эффективный труд.

3.1.4. Требовать от работников соблюдения настоящих Правил, других локальных актов детского сада.

3.1.5. Применять дисциплинарные взыскания к работнику в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Администрация детского сада в лице заведующего или уполномоченных им должностных лиц обязана:

3.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.2.2. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.

3.2.3. Предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором.

3.2.4. Обеспечивать безопасность труда и создание условия, отвечающее требованиям охраны и гигиены труда.

3.2.5. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные трудовым законодательством или Коллективным договором.

3.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.2.7. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины.
3.2.8. Способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков.
3.2.9. Обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.
3.2.10. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательным процессом, выполнением образовательных программ.
3.2.11. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы детского сада, поддерживать и поощрять лучших работников.
3.2.12. Предоставлять отпуска работникам детского сада в соответствии с утвержденным графиком.
3.2.13. Знакомить работников детского сада не позднее, чем за две недели (ст.123 ТК РФ) с графиком отпусков до конца календарного года.
3.2.14. Постоянно контролировать знания и соблюдения работниками всех требований и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, санитарным правилам и нормам.
3.2.15. Компенсировать выходы на работу в выходные и праздничные дни предоставлением другого дня отдыха или оплатой в двойном размере.
3.2.16. Отстранять от работы и (или) не допускать к ней работника (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключений противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Заведующий отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся оснований для отстранения работы или недопущения к работе.

4. Права и обязанности работников.

4.1. Работники детского сада имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- участие в управлении, предусмотренное Трудовым Кодексом, иными Федеральными законами и Коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных соглашений через своих представителей;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- моральное и материальное стимулирование труда;
- пользование информационными фондами детского сада;
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

4.2. Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранность имущества работодателя (в том числе к имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить бесплатные медицинские обследования (профосмотры);
- выполнять поручения, заведующего детским садом, входящие в должностные обязанности работника;
- воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе детского сада.

Другие права и обязанности работников определены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.3. Педагогический работник детского сада имеет право:

- свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, методы педагогической диагностики в соответствии с образовательной программой, утвержденной детским садом;
- работать по сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю;
- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской деятельности;
- аттестовываться на основе соискательства на соответствующую квалификационную категорию;
- участвовать в научно-экспериментальной работе, обобщать и распространять свой педагогический опыт;
- участвовать в управлении образовательным процессом;
- на получение пенсии по выслуге лет до достижения ими пенсионного возраста;
- на защиту своей профессиональной чести, достоинства и деловой репутации;
- на защиту от излишнего или неоправданного вмешательства родителей в вопросы, которые по своему характеру входят в круг профессиональных обязанностей педагога.

4.4. Педагог детского сада обязан:

- выполнять Устав детского сада и другие локальные акты;

- соблюдать должностную инструкцию, Правила внутреннего трудового распорядка детского сада;
- выполнять утвержденные образовательные программы;
- охранять жизнь и здоровье детей;
- уважать личность ребёнка, его права на выражение мнений и убеждений;
- поддерживать дисциплину в коллективе детей на основе уважения их человеческого достоинства методами, исключающими физическое и психическое насилие;
- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания и обучения ребенка;
- обладать профессиональными знаниями и умениями, постоянно их совершенствовать;
- улучшать предметно-пространственную среду ребенка;
- соблюдать нормы профессиональной этики;
- принимать меры предосторожности для предупреждения несчастных случаев с детьми;
- выполнять условия договора о взаимоотношениях детского сада с родителями (законными представителями);
- проходить периодические бесплатные медицинские исследования за счет средств бюджета учредителя;
- обеспечивать выполнение утвержденного режима дня;
- соответствовать тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) по должности работников учреждений образования.

4.5. Педагогическим работникам и другим работникам детского сада запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, заменять друг друга без ведома администрации детского сада;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

4.6. Посторонние лица могут присутствовать в группе во время занятий только с разрешения заведующего и его заместителя. Вход в группу после начала занятия разрешается только заведующему детского сада и его заместителю.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников детского сада устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.2. Время ежедневного начала работы детского сада - с 7.30, время окончания работы детского сада - 18.00. Воспитатели детского сада должны приходить на работу за 15 минут до начала рабочей смены. Оканчивается рабочий день воспитателей МАДОУ в зависимости от продолжительности смены. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (законных представителей).

5.3. Продолжительность рабочего дня (смены):

- для руководящего, административно-хозяйственного персонала – из расчёта 40-часовой рабочей недели;
- для воспитателей – из расчёта 36-часовой рабочей недели;
- для учителя-логопеда – из расчёта – 35-часовой рабочей недели;
- для музыкального руководителя – из расчёта 24-часовой рабочей недели;
- для педагога-психолога – из расчёта 27-часовой рабочей недели;
- для педагога дополнительного образования – из расчета 18-часовой рабочей недели;
- для инструктора по физической культуре – из расчёта 30-часовой рабочей недели;
- для младшего воспитателя – из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности. Графики работы утверждаются заведующим МАДОУ и предусматривают время начала и окончания работы. Графики сменности, составляются работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) и доводятся до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ) и вывешиваются на видном месте.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

5.4. Перерыв для отдыха и питания педагогических работников устанавливается во время отдыха и питания воспитанников.
Продолжительность времени для питания для отдыха и питания для других работников устанавливается 30 минут. Этот период в рабочее время не включается.
5.5. В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

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

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета детского сада. Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
5.7. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).
5.8. Расписание занятий составляется администрацией детского сада, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников.
5.9. Администрация имеет право поставить специалиста на замену воспитателей в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.
5.10. Администрация организует учет рабочего времени и его использования всех работников МАДОУ.
5.11. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета детского сада не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График вывешивается на видном месте для ознакомления работников. О времени отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по просьбе работника может предоставляться вне графика в следующих случаях: женам военнослужащих.
5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

5.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин (ст. 125 ТК РФ).
5.17. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
5.18. На основании письменного заявления работника предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дня;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дня в году;
- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дня в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дня в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дня в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- матери, если ребенок идет в 1 класс – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день.

5.20. Оплачиваемый учебный отпуск предоставляется работникам в порядке, установленном законодательством, на основании справки-вызова учебного заведения.
5.21. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- ✓ замечание;
- ✓ выговор;
- ✓ увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным п.п. 5-10 части первой статьи 81, п.1 ст.336 ТК РФ.

6.3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.
6.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.5. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного профсоюзного органа.
6.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
6.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
6.9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.
6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
6.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного профсоюзного органа.
6.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).
6.14. Дисциплинарное взыскание на заведующего накладывается органом управления образования городского округа Красноуфимск.

7. Поощрения за успехи в работе.

7.1. За успешное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премии;
- объявление благодарности с денежным вознаграждением;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- награждение орденами и медалями.

7.2. Поощрение применяются администрацией совместно или по согласованию с профкомом. Представления к ведомственным званиям и знакам орденам и медалям Российской Федерации рассматривается на Общем собрании трудового коллектива.
7.3. Поощрения объявляются приказом заведующего детского сада и доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку и его личное дело.

Приложение 2
к Коллективному договору на 2020-2023 гг.

Приложение 1 к приказу № 268 от 01.10.2019 года
«Об утверждении Положения о системе оплаты
труда работников МАДОУ Детский сад 17»

Согласовано
Председатель ПК
МАДОУ Детский сад 17
_____Диджбалис Л.В.
01 октября 2019 года

Утверждено:
Заведующий
МАДОУ Детский сад 17
_____С.И.Ряписова
01 октября 2019 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно–эстетическому направлению развития воспитанников»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно–эстетическому направлению развития воспитанников» (далее - МАДОУ Детский сад 17) применяется при исчислении заработной платы работников МАДОУ Детский сад 17.

1.2 Заработная плата работников МАДОУ Детский сад 17 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАДОУ Детский сад 17 устанавливается на основе настоящего Положения, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАДОУ Детский сад 17.

1.3 Фонд оплаты труда в МАДОУ Детский сад 17 формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой МАДОУ Детский сад 17 на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4 Штатное расписание МАДОУ Детский сад 17 утверждается руководителем МАДОУ Детский сад 17 по согласованию с Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск в соответствии со структурой, утвержденной Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск, и включает в себя все должности МАДОУ Детский сад 17 в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.5 Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ Детский сад 17, должны определяться в соответствии с уставом МАДОУ Детский сад 17 и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей,

должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников МАДОУ Детский сад 17 устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) номенклатуры должностей;

3) Единого квалификационного справочника или профессиональных стандартов;

4)государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8)единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников МАДОУ Детский сад 17

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников МАДОУ Детский сад 17.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ Детский сад 17 учитываются следующие условия:

1)показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАДОУ Детский сад 17;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников МАДОУ Детский сад 17 предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников МАДОУ Детский сад 17 производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель МАДОУ Детский сад 17:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которым определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников МАДОУ Детский сад 17, тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же МАДОУ Детский сад 17 помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ Детский сад 17.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАДОУ Детский сад 17 педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в МАДОУ Детский сад 17 для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в МАДОУ Детский сад 17, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых МАДОУ Детский сад 17 является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МАДОУ ДЕТСКИЙ САД 17

3.1. Оплата труда работников МАДОУ Детский сад 17 включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. МАДОУ Детский сад 17 в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ Детский сад 17 устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. МАДОУ Детский сад 17 имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ

Детский сад 17 (кроме руководителей), прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерациина 2018 - 2020г.г.) – на 20 процентов сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

3.6. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда МАДОУ Детский сад 17, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктами 19 настоящего Положения/

3.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ Детский сад 17, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.10. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в приложениях № 1 и 2 к настоящему Положению.

3.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536"Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.12. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.13. Размерыдолжностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в приложении № 3к настоящему Положению.

3.14. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

3.15. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 4 и 5 к настоящему Примерному положению.

3.16. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителю МАДОУ Детский сад 17, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МАДОУ ДЕТСКИЙ САД 17, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

4.1 Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МАДОУ Детский сад 17 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2 Оплата труда руководителя МАДОУ Детский сад 17, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ Детский сад 17 определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости МАДОУ Детский сад 17, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю МАДОУ Детский сад 17, утвержденной Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

4.4. В городском округе Красноуфимск установлен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников МАДОУ Детский сад 17, исходя из особенностей их типов в пределах кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ Детский сад 17 (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Муниципальный орган управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск как главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно–управленческого персонала (не более 40 процентов) в годовом фонде оплаты труда муниципальных организаций в соответствии с Порядком формирования предельной доли оплаты труда работников административно–управленческого персонала в фонде оплаты труда, утвержденным Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

К административно-управленческому персоналу МАДОУ Детский сад 17 в соответствии с настоящим Положением относятся должности руководителя и заместителей руководителей .

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ Детский сад 17 (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителя МАДОУ Детский сад 17 устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАДОУ Детский сад 17.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя МАДОУ Детский сад 17 устанавливается в соответствии с локальным актом МАДОУ Детский сад 17, принятым руководителем МАДОУ Детский сад 17 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ Детский сад 17.

4.6. Заместителям руководителя МАДОУ Детский сад 17 устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя МАДОУ Детский сад 17 принимается руководителем МАДОУ Детский сад 17.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ Детский сад 17 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАДОУ Детский сад 17, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников МАДОУ Детский сад 17 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть

установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам МАДОУ Детский сад 17 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

5.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ Детский сад 17 при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются работникам МАДОУ Детский сад 17:

- заведование консультационными пунктами, центрами- до 20%;
- руководство творческими рабочими группами, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам - до 30%;
- за организацию работы в рамках государственно- общественного управления- до 40%;
- за исполнение функций уполномоченного по социальному страхованию сотрудников-до 20%;
- за выполнение функций координатора сайта детского сада-до 15%;
-за увеличение объема кадровой документации-до 30 %;
-за осуществление закупок ,составление проекта договоров с предприятиями,подготовки МАДОУ Детский сад 17 к отопительному сезону и т.д.-до 30%.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ Детский сад 17 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАДОУ Детский сад 17, утвержденном руководителем МАДОУ Детский сад 17, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Руководитель МАДОУ Детский сад 17 организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ " О специальной оценке условий труда ".

Указанные выплаты работникам МАДОУ Детский сад 17 производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам МАДОУ Детский сад 17, получавшим ее ранее.

Перечень выплат компенсационного характера по должностям в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест

№ п/п	Должность	Основание	% от ставки
1.	уборщик служебных помещений		4 %
2.	секретарь		4 %
3.	помощник воспитателя		4-6 %
4.	младший воспитатель		4-6 %
5.	машинист по стирке белья и ремонту спецодежды		4 %

5.10. Работникам МАДОУ Детский сад 17 (кроме руководителя МАДОУ Детский сад 17, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

20 процентов – руководителям и специалистам логопедического пункта.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.11. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ Детский сад 17 локальным актом учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.12. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.13. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ Детский сад 17 услуг, МАДОУ Детский сад 17 вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАДОУ Детский сад 17 показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ Детский сад 17, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы в МАДОУ Детский сад 17 (единовременно в конце календарного года);

Непрерывный стаж работы	Размер стимулирования (%)
от 5 до 10 лет	5 %
от 10 до 20 лет	10 %
свыше 20 лет	15 %

4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

В целях социальной защищенности работников МАДОУ Детский сад 17 и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя применяется **премиальные выплаты по итогам работ (за месяц, за квартал, за год) работников МАДОУ Детский сад 17:**

1) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения или привлечением внебюджетных средств;

2) участие в выполнении важных и ответственных работ - ремонтные работы;

3) участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения;

4) работа без больничного листа в течение календарного года;

5) качественная подготовка выпускников к школе.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о стимулировании и премировании работников МАДОУ Детский сад 17, утвержденным руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников МАДОУ Детский сад 17.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ Детский сад 17 с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МАДОУ Детский сад 17 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАДОУ Детский сад 17, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАДОУ Детский сад 17 норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МАДОУ Детский сад 17, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАДОУ Детский сад 17.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с

учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ Детский сад 17, трудовым договором.

6.7. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ведомственный знак отличия (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Отличник», «Почетный работник», – в размере 1000 рублей;

2) за ученую степень кандидата наук или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слова «Заслуженный», или Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации- в размере 3000 рублей.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ Детский сад 17, трудовым договором.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в МАДОУ Детский сад 17. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ Детский сад 17.

6.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.10. В целях социальной защищенности работников МАДОУ Детский сад 17 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАДОУ Детский сад 17 применяется единовременное премирование работников МАДОУ Детский сад 17:

- при объявлении благодарности (до 500 руб.);
- при награждении Почетной грамотой (от 1000 до 2000 руб.);
- при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня дошкольного работника
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МАДОУ Детский сад 17, принятым руководителем МАДОУ Детский сад 17 с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАДОУ Детский сад 17.

6.11. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20%, а также все иные выплаты и

повышения заработной платы, предусмотренные действующей в МАДОУ Детский сад 17 системе оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

6.12. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАДОУ Детский сад 17, принятым руководителем МАДОУ Детский сад 17 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАДОУ Детский сад 17, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель МАДОУ Детский сад 17 несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель МАДОУ Детский сад 17 вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема услуг, оказываемых МАДОУ Детский сад 17, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, за счет экономии средств.

7.4. С учетом индивидуальных особенностей МАДОУ Детский сад 17 в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнениями.

Приложение №1 к Положению об оплате труда работников МАДОУ Детский сад 17.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	**Должности работников образования**	**Минимальный должностной оклад, рублей**
1	**2**	**3**
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя;	8 123
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9 250

Приложение №2 к Положению об оплате труда работников МАДОУ Детский сад 17

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	**Должности работников образования**	**Должностной оклад, рублей**
1	**2**	**3**
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	16 000
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	16 000
4 квалификационный уровень	учитель-логопед,	16 000

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом МАДОУ Детский сад 17, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МАДОУ Детский сад 17

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	секретарь; делопроизводитель;	9 476
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	11 281
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда;	15 793

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом МАДОУ Детский сад 17, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Муниципальным органом управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск.

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников МАДОУ Детский сад 17

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	8 123
2 квалификационный разряд	8 123
3 квалификационный разряд	8 123
4 квалификационный разряд	9 656
5 квалификационный разряд	9 656
6 квалификационный разряд	9 656

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно–эстетическому направлению развития воспитанников», подведомственного Муниципальному органу управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); сторож; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный рабочий; техник – электрик; повар,	8 123
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар,	9 656

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно–эстетическому направлению развития воспитанников», подведомственного Муниципальному органу управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск

Положение о стимулировании и премировании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно–эстетическому направлению развития воспитанников» (далее – МАДОУ Детский сад 17)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников МАДОУ Детский сад 17 (далее – Положение о стимулировании) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ Детский сад 17 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в целях социальной защищенности работников и поощрений их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива.

1.2. Положение о стимулировании определяет порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ Детский сад 17.

1.3.Размер выплат стимулирующего характера определяется средним баллом и в абсолютных размерах по решению Комиссии по установлению стимулирующих и премиальных выплат МАДОУ Детский сад 17.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы в МАДОУ Детский сад 17 (единовременно в конце календарного года);

4) премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2. Основания (критерии) для осуществления стимулирующих и премиальных выплат. Порядок подсчета стимулирующих выплат

2.1.В МАДОУ Детский сад 17 устанавливаются следующие критерии и показатели стимулирования работников, а также основной расчетный показатель в баллах для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику (оценочные листы прилагаются с расшифровкой показателей для педагогических работников и специалистов):

Критерии стимулирующих выплат заместителя заведующего

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии
	1. Интенсивность и высокие результаты работы									
	Уровень качества профессиональной деятельности работника									
1.1	Эффективность организационной и методической деятельности	Применение разнообразных групповых форм методической работы (педагогические советы, семинары-практикумы, консультации по актуальным проблемам педагогики, творческие микрогруппы, деловые игры, открытые просмотры)	ежемесячно	2						
1.2		Профессиональные достижения педагогов по направлениям, курируемым заместителем заведующего (выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, методических мероприятиях)	ежемесячно	0.5 – дошкольный 1- муниципальный 1.5- территориальный 2 региональный 3 - всероссийский						
1.3		Организация аттестации педагогических работников	ежемесячно	3						
1.4		Представление результатов деятельности коллектива в рамках конкурсов, выставок и т.д.	ежемесячно	1- муниципальный 1.5- территориальный 2 региональный 3 - всероссийский						
1.5		Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	ежемесячно	3						
1.6		Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, семинарах, конференциях, форумах, педагогических	По факту	1- муниципальный 1.5- территориальный 2 региональный						

		чтениях и др.		3 - всероссийский						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**17 баллов**						
	2. За качество выполняемых работ									
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с участниками образовательных отношений. Информационная открытость образовательного учреждения									
2.1	Информирование общественных организаций, заинтересованных лиц о деятельности организации	Организации внутренней системы оценки качества образования (образовательная деятельность, основные и дополнительные образовательные программы дошкольного образования, условия реализации образовательных программ, организация образовательного процесса, качество профессиональной деятельности педагогов)	Один раз в год	3						
2.2	Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	Доступность и качество методической информации (авторские разработки, материалы педагогических советов, интернет документация, современные методические разработки, имеющейся в методическом кабинете)	Ежеквартальн-но	0,5-2						
		Оснащенность методического кабинета систематизированными, эстетически оформленными наглядными и дидактическими материалами	Ежеквартальн-но	0,5-2						
2.3	Эффективная организация различных форм взаимодействия с участниками образовательных отношений	Подготовка и проведение заместителем заведующего семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и т.д. по актуальным вопросам дошкольного образования	ежемесячно	1- муниципальный 1.5- территориальный 2 региональный 3 - всероссийский						
2.4.		Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования, культуры и иными организациями	Ежеквартальн-но	2						
2.5		Участие заместителем заведующего в заседаниях психолого-педагогических консилиумах	По факту	1,5						
2.6	Реализация социально значимых программ, проектов, акций и общественно	Участие в общественной жизни детского сада (акции, дни здоровья, дни открытых дверей)	По факту	1						

	полезных практик									
2.7.	Количество обоснованных жалоб, замечаний со стороны родителей, персонала, общественности	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала учреждения	ежемесячно	1						
2.8.	Владение технологиями электронного документооборота	Систематическое использование ИКТ в работе заместителя заведующего (ведение документации в электронном виде, составление презентаций о деятельности ДОО)	ежемесячно	1						
2.9.		Качественное выполнение срочных и важных работ, выполненных по поручению заведующего детским садом	По факту	1,5						
2.10		Ведение табелей	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**19 баллов**						
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**36 баллов**						

Примечания комиссии _____
_____
_____
_____
_____
_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____ _____

Критерии стимулирующих выплат воспитателя
ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому	Месяц	Месяц	Месяц

				показателю	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии
	1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. Информационная открытость образовательного учреждения									
1.1	Результативность организации различных форм взаимодействия с родителями (законными представителями), с организациями образования, культуры и иными организациями	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями воспитанников и участниками образовательных отношений • мастер-классы, семинары-практикумы, клуб • праздники • подготовка родителей к участию в открытых мероприятиях ДОУ • мини-музей, благотворительные акции, социальные проекты	По факту выполненных работ	1 1 1 1						
		Эффективность работы родительского комитета (наличие планов, отчетов и эффективность результатов деятельности на уровне ДОУ)	По факту выполненных работ	2						
1.2	Информирование участников образовательных отношений о деятельности образовательной организации	Актуальность информации, своевременность оформления (обновления), систематичность публикаций на официальном сайте: • в СМИ • оформление стендов для родителей в фойе и пр. • прогулочных площадок • ведение интернет-сайта • дистанционное обучение (указать в журнале контроля у заместителя заведующего, какая информация, когда и в каком блоге выложена информация)	По факту выполненных работ	1 1 1 2 2						
	Количество замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала	Отсутствие, позитивная динамика снижения обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала образовательной организации	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**14 баллов**						
	2. Уровень качества профессиональной деятельности работника									

2.1	Качество профессиональной деятельности работника	Результативность непосредственного участия воспитанников в детских мероприятиях (на конкурсной основе) • ДОУ • Муниципальный уровень • Территориальный • Региональный уровень • Всероссийский уровень Заочная форма участия воспитанников (любой уровень, независимо от количества)	По факту выполненных работ	Очная форма 1 2 3 4 5 0,5						
		Высокая эффективность организации образовательной деятельности	По факту выполненных работ	0-1						
		За наличие призового места воспитанника в конкурсах (очное участие)	По факту выполненных работ	0-1						
2.2.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Участие в деятельности муниципальных ресурсных центров, проектах разных уровней, федеральных экспериментах, стажировочных, базовых площадках	По факту выполненных работ	1-2						
2.3.	Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, конкурсах, семинарах и конференциях на различных уровнях	Участие педагогических работников, предъявивших профессиональный опыт собственной деятельности (консультации, мастер-класс и др. формы) в т.ч. в СМИ, сети Интернет, в сборниках • ДОУ • Муниципальный уровень • Территориальный уровень • Региональный уровень • Всероссийский уровень	По факту выполненных работ	1 2 3 4 5						
		Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (Воспитатель года, Начало. На премию Губернатора и др.): • Муниципальный уровень • Региональный уровень • Всероссийский уровень Заочная форма участия педагога (любой уровень)	По факту выполненных работ	5 10 15 1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**45 баллов**						
	3. Образовательная деятельность									
3.1	Реализация индивидуальных и	Наличие у педагога программ	По факту	1 балл за						

	адаптивных программ дошкольного образования детей, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми, попавшими в социально сложные условия, воспитывающихся в социально неблагополучных семьях	индивидуального (группового) сопровождения детей в образовательной программе ОО, в том числе для одаренных детей, детей с ограниченными возможностями ребенка, с девиантным поведением, попавшим в социально сложные условия (ПМПК)	выполненных работ	каждую индивидуальную, адаптивную программу						
3.2	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, туристические походы и т.д.)	По факту выполненных работ	0-1						
3.3	Организация и реализация дополнительных программ по направленностям: художественно-эстетическое, физкультурно-спортивное, социально-педагогическое, туристско-краеведческое	Реализация части ООП, формируемой участниками образовательных отношений	ежемесячно	0-4 (1б за каждое проведенное занятие)						
		Посещаемость воспитанников, получателей образовательных услуг дополнительного образования в ДОУ: • 100% • 90% • 80% (100% - ½ списочного состава группы)	ежемесячно	3 2 1						
3.4	Посещаемость детьми дошкольного учреждения	Посещаемость в группе: • Не ниже 75% • Не ниже 85% • 100%	ежемесячно	1 2 3						
3.5	Создание условий для успешной адаптации ребенка к условиям детского сада (ранний возраст, ГКП)	Эффективное сопровождение адаптационного периода воспитанников	в соответствии с программой адаптации (1-2 месяца)	0-1 (за 5 и более детей)						
		Напряженность в работе педагога в группах раннего дошкольного возраста	Ежемесячно	0-3						
		Напряженность в работе педагога в ГКП	Ежемесячно	0-2						

			(1 б.- 3 ребенка ГКП)							
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**17 баллов**						
4. Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста работника										
4.1	Наличие программы индивидуального профессионального развития, проектирования профессиональной карьеры,	Представление собственного профессионального опыта в ходе работы ГМО, ежегодный анализ, подтверждающий процент выполнения индивидуальной программы профессионального развития (не менее 80% -100%)	По факту выполненных работ	0,5-2						
4.2	Организация развивающей предметно-пространственной среды для реализации рабочей программы в группе и на территории детского сада	Качественное (эстетичность, практичность) и своевременное оформление (актуальность) развивающих центров, дидактические игры, наглядные пособия для НОД, микрокабинетов, методических материалов и др.	ежемесячно	0-1						
4.3		участие в озеленении, благоустройстве территории и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1						
4.4	Реализация социально значимых программ, проектов, акций и общественно полезных практик	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**5 балла**						
	ИТОГО БАЛЛОВ:			**80 баллов**						

Примечания комиссии _____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____
_____ _____
_____ _____

Критерии стимулирующих выплат музыкального руководителя МАДОУ Детский сад 17
ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии
	1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. Информационная открытость образовательного учреждения									
1.1	Результативность организации различных форм взаимодействия с родителями (законными представителями), с организациями образования, культуры и иными организациями	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями воспитанников и участниками образовательных отношений • мастер-классы, семинары-практикумы, клуб	По факту выполненных работ	1						
		• мероприятия, не входящие в календарно-тематический план		1						
		• подготовка родителей к участию в открытых мероприятиях ДОУ		1						
		• мини-музей, благотворительные акции, социальные проекты		1						
1.2	Информирование участников образовательных отношений о деятельности образовательной организации	Актуальность информации, своевременность оформления (обновления), систематичность публикаций на официальном сайте: • в СМИ	По факту выполненных работ	1						
		• оформление стендов для родителей в фойе и пр.		1						
		• прогулочных площадок		1						
		• ведение интернет-сайта		2						
		• дистанционное обучение (указать в журнале контроля у заместителя заведующего, какая информация, когда и в каком блоге выложена информация)		2						
1.3	Количество замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала	Отсутствие, позитивная динамика снижения обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала образовательной организации	ежемесячно	0-1 балла						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**12 баллов**						
	2. Уровень качества профессиональной деятельности работника									
2.1	Качество профессиональной деятельности работника	Результативность непосредственного участия воспитанников в детских мероприятиях (на конкурсной основе)	По факту выполненных работ	Очная форма						

		• ДОУ		1						
		• Муниципальный уровень		2						
		• Территориальный уровень		3						
		• Региональный уровень		4						
		• Всероссийский уровень Заочная форма участия воспитанников (любой уровень, независимо от количества)		5 0,5						
		За наличие призового места участия воспитанников в конкурсах (очное участие)	По факту выполненных работ	1						
2.2.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Участие в деятельности муниципальных ресурсных центров, проектах разных уровней, федеральных экспериментах, стажировочных, базовых площадках	По факту выполненных работ	1-2						
2.3.	Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, конкурсах, семинарах и конференциях на различных уровнях	Участие педагогических работников, предъявивших профессиональный опыт собственной деятельности (консультации, мастер-класс и др. формы) в т.ч. в СМИ, сети Интернет, в сборниках • ДОУ	По факту выполненных работ	1						
		• Муниципальный уровень		2						
		• Территориальный уровень		3						
		• Областной уровень		4						
		• Всероссийский уровень		5						
		Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (Воспитатель года, Начало. На премию Губернатора и др.): • Муниципальный уровень	По факту выполненных работ	5						
		• Региональный уровень		10						
		• Всероссийский уровень		15						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**28 баллов**						
	3. Образовательная деятельность									
3.1	Реализация индивидуальных и адаптивных программ дошкольного образования детей, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми, попавшими в	Наличие у педагога программ индивидуального (группового) сопровождения детей в образовательной программе ОО, в том числе для одаренных детей, детей с ограниченными возможностями ребенка, с девиантным поведением, попавшим в социально сложные условия,	По факту выполненных работ	1 балл за каждую индивидуальную, адаптивную программу						

	социально сложные условия, воспитывающихся в социально неблагополучных семьях									
3.2	Организация и реализация дополнительных программ по направлению художественно-эстетическое развитие	Реализация части ООП, формируемой участниками образовательных отношений	ежемесячно	0-4 (1б за каждое проведен-ное занятие)						
		Посещаемость воспитанников, получателей образовательных услуг дополнительного образования в ДОУ: • 100% • 90% • 80% (100% - ½ списочного состава группы)	ежемесячно	3 2 1						
3.3	Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	Оснащениемикрокабинетов,качество и своевременность разработки и/или корректировки УМК, дидактического материала, наглядных пособий, картотек, методических материалов и пр.	ежемесячно	0-1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**9 баллов**						
4. Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста работника										
4.1	Наличие программы индивидуального профессионального развития, проектирования профессиональной карьеры,	Представление собственного профессионального опыта в ходе работы ГМО, ежегодный анализ, подтверждающий процент выполнения индивидуальной программы профессионального развития (не менее 80% -100%)	По факту выполненны х работ	0,5-2						
4.2	Организация развивающей предметно-пространственной среды для реализации рабочей программы в музыкальном зале и на территории детского сада	Качественное (эстетичность, практичность) и своевременное оформление (актуальность) музыкального зала, дидактические игры, наглядные пособия для НОД, микрокабинетов, методических материалов и др.	ежемесячно	0-**2**						
		участие в озеленении, благоустройстве территории и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1 балл						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**5 баллов**						
	ИТОГО БАЛЛОВ:			**54 балла**						

Примечания комиссии _____
_____
_____

_____
_____
_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____
_____ _____
_____ _____

Критерии стимулирующих выплат педагогу - психологу

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии
	1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. Информационная открытость образовательного учреждения									
1.1	Результативность организации различных форм взаимодействия с родителями (законными представителями), с организациями образования, культуры и иными организациями	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями воспитанников и участниками образовательных отношений • мастер-классы, семинары-практикумы, клуб • праздники • подготовка родителей к участию в открытых мероприятиях ДОУ • мини-музей, благотворительные акции, социальные проекты	По факту выполненн ых работ	1 1 1 1						
1.2	Информирование участников образовательных отношений о деятельности образовательной организации	Актуальность информации, своевременность оформления (обновления), систематичность публикаций на официальном сайте: • в СМИ • оформление стендов для родителей в фойе и пр.	По факту выполненн ых работ	1 1						

		• прогулочных площадок • ведение интернет-сайта • дистанционное обучение (указать в журнале контроля у заместителя заведующего, какая информация, когда и в каком блоге выложена информация)		1 2 2						
1.3	Количество замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала	Отсутствие, позитивная динамика снижения обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала образовательной организации	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**12 баллов**						
	2. Уровень качества профессиональной деятельности работника									
2.1	Качество профессиональной деятельности работника	Результативность непосредственного участия воспитанников в детских мероприятиях (на конкурсной основе) • ДОУ • Муниципальный уровень • Территориальный уровень • Региональный уровень • Всероссийский уровень Заочная форма участия воспитанников (любой уровень, независимо от количества) не оценивается	По факту выполненн ых работ	Очная форма 1 2 3 4 5						
		Высокая эффективность организации образовательной деятельности	По факту выполненн ых работ	0-1						
2.2.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Участие в деятельности муниципальных ресурсных центров, проектах разных уровней, федеральных экспериментах, стажировочных, базовых площадках	По факту выполненн ых работ	1-2						
2.3.	Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, конкурсах, семинарах и конференциях на различных уровнях	Участие педагогических работников, предъявивших профессиональный опыт собственной деятельности (консультации, мастер-класс и др. формы) в т.ч. в СМИ, сети Интернет, в сборниках • ДОУ • Муниципальный уровень • Региональный уровень • Всероссийский уровень	По факту выполненн ых работ	1 2 3 4						
		Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (Воспитатель года, Начало. На премию Губернатора и др.): • Муниципальный уровень	По факту выполненн ых работ	5						

		• Региональный уровень • Всероссийский уровень		10 15						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**43 баллов**						
	3. Образовательная деятельность									
3.1	Реализация индивидуальных и адаптивных программ дошкольного образования детей, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми, попавшими в социально сложные условия, воспитывающихся в социально неблагополучных семьях	Наличие у педагога программ индивидуального (группового) сопровождения детей в образовательной программе ОО, в том числе для одаренных детей, детей с ограниченными возможностями ребенка, с девиантным поведением, попавшим в социально сложные условия,	По факту выполненн ых работ	1 балл за каждую индивидуал ьную, адаптивную программу						
3.2	Создание условий для успешной адаптации ребёнка к условиям детского сада	Выполнение программы адаптации (напряженность в работе педагога **в адаптационный период** младшего дошкольного возраста, ГКП)	1 раз в год в соответстви и с программой адаптации (1-2месяца)	0-5 баллов						
3.3	Психолого-медико-педагогическая помощь детям с ОВЗ и детям-инвалидам	Организация деятельности ПМПК	По факту выполненн ых работ	1-3 балл						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**9 баллов**						
	4. Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста работника									
4.1	Наличие программы индивидуального профессионального развития, проектирования профессиональной карьеры,	Представление собственного профессионального опыта в ходе работы ГМО, ежегодный анализ, подтверждающий процент выполнения индивидуальной программы профессионального развития (не менее 80% -100%)	По факту выполненн ых работ	0,5-2						
4.2	Организация развивающей предметно-пространственной среды для реализации рабочей программы в кабинете и на территории детского сада	Качественное (эстетичность, практичность) и своевременное оформлении (актуальность) развивающих центров, дидактические игры, наглядные пособия для НОД, микрокабинетов, методических материалов и др.	ежемесячно	0-1						
4.3		участие в озеленении, благоустройстве территории и пр.	в летний период	1 балл						

			(май-сентябрь)							
4.4	Реализация социально значимых программ, проектов, акций и общественно полезных практик	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**5 баллов**						
	ИТОГО БАЛЛОВ:			**69 баллов**						

Примечания комиссии_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____
_____ _____
_____ _____

Критерии стимулирующих выплат учителю - логопеду

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии
	1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. Информационная открытость образовательного учреждения									
1.1	Результативность организации различных форм взаимодействия участников образовательных отношений	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями воспитанников и участниками образовательных отношений • мастер-классы, семинары-практикумы, клуб • праздники (исполняющую роль) • подготовка родителей к участию в открытых мероприятиях ДОУ • мини-музей, благотворительные акции,	По факту выполненных работ	1 1 1						

		социальные проекты		1						
1.2	Информирование участников образовательных отношений о деятельности образовательной организации	Актуальность информации, своевременность оформления (обновления), систематичность публикаций на официальном сайте: • в СМИ • оформление стендов для родителей в фойе и пр. • логопункт • ведение интернет-сайта • дистанционное обучение (указать в журнале контроля у заместителя заведующего, какая информация, когда и в каком блоге выложена информация)	По факту выполненн ых работ	1 1 1 2 2						
1.3	Количество замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала	Отсутствие, позитивная динамика снижения обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала образовательной организации	ежемесячно	1						
Максимально возможное количество баллов по критерию				**12 баллов**						
	2. Уровень качества профессиональной деятельности работника									
2.1	Качество профессиональной деятельности работника	Результативность непосредственного участия воспитанников в детских мероприятиях (на конкурсной основе) • ДОУ • Муниципальный уровень • Территориальный уровень • Региональный уровень • Всероссийский уровень Заочная форма участия воспитанников (любой уровень, независимо от количества) не оценивается	По факту выполненн ых работ	Очная форма 1 2 3 4 5						
		Высокая эффективность организации образовательной деятельности	По факту выполненн ых работ	0-1						
2.2	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Участие в деятельности муниципальных ресурсных центров, проектах разных уровней, федеральных экспериментах, в стажировочных, базовых площадках	По факту выполненн ых работ	1-2						
2.3	Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом	Участие педагогических работников, предъявивших профессиональный опыт собственной деятельности (консультации, мастер-класс и др. формы) в т.ч. в	По факту выполненн ых работ							

	профессиональной деятельности, конкурсах, семинарах и конференциях на различных уровнях	СМИ, сети Интернет, в сборниках • ДОУ • Муниципальный уровень • Региональный уровень • Всероссийский уровень		 1 2 3 4						
		Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (Воспитатель года, Начало. На премию Губернатора и др.): • Муниципальный уровень • Региональный уровень • Всероссийский уровень	По факту выполненн ых работ	 5 10 15						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**43 балла**						
	3. Образовательная деятельность									
3.1	Реализация индивидуальных и адаптивных программ дошкольного образования детей, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми, попавшими в социально сложные условия, воспитывающихся в социально неблагополучных семьях	Наличие у педагога программ индивидуального (группового) сопровождения детей в образовательной программе ОО, в том числе для одаренных детей, детей с ограниченными возможностями ребенка, с девиантным поведением, попавшим в социально сложные условия,	По факту выполненн ых работ	1 балл за каждую индивидуал ьную, адаптивную программу						
3.2	Психолого-медико-педагогическая помощь детям с ОВЗ и детям-инвалидам	Организация деятельности ПМПК	По факту выполненн ых работ	1						
3.3	Организация и проведение дополнительной коррекционной работы с воспитанниками, не зачисленными на логопункт (сверх нормы логопункта, не более 5 человек)	Проведение коррекционно-развивающих занятий с воспитаннимками (напряженность в работе учителя - логопеда)	ежемесячно	1						
3.4	Организация и реализация дополнительных программ по направлению речевого развития	Реализация части ООП, формируемой участниками образовательных отношений	ежемесячно	0-4 (1б за каждое проведенно						

				е занятие)						
3.5		Посещаемость воспитанников, получателей образовательных услуг дополнительного образования в ДОУ: • 100% • 90% • 80% (100% - ½ списочного состава группы)	ежемесячно	3 2 1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**10 баллов**						
4. Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста работника										
4.1	Наличие программы индивидуального профессионального развития, проектирования профессиональной карьеры,	Представление собственного профессионального опыта в ходе работы ГМО	По факту выполненн ых работ	0,5-2						
4.2	Органазация развивающей предметно-пространственной среды для реализации рабочей программы в группе и на территории деткого сада	Качественное (эстетичность, практичность) и своевременное оформлениеи (актуальность) развивающих центров, микрокабинетов, методических материалов и др.	Ежемесячно	1						
4.3		участие в озеленении, благоустройстве территории и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1 балл						
4.4	Реализация социально значимых программ, проектов, акций и общественно полезных практик	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**5 баллов**						
	ИТОГО БАЛЛОВ:			**70 баллов**						

Примечания комиссии_____

_____

_____

_____

_____

_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____

_____ _____

_____ _____

Критерии стимулирующих выплат инструктору по физической культуре

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-ника	Оценка комиссии
	1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников. Информационная открытость образовательного учреждения									
1.1	Результативность организации различных форм взаимодействия с родителями (законными представителями), с организациями образования, культуры и иными организациями	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями воспитанников и участниками образовательных отношений • мастер-классы, семинары-практикумы, клуб • праздники • подготовка родителей к участию в открытых мероприятиях ДОУ • мини-музей, благотворительные акции, социальные проекты	По факту выполненн ых работ	1 1 1 1						
1.2	Информирование участников образовательных отношений о деятельности образовательной организации	Актуальность информации, своевременность оформления (обновления), систематичность публикаций на официальном сайте: • в СМИ • оформление стендов для родителей в фойе и пр. • прогулочных площадок • ведение интернет-сайта • дистанционное обучение (указать в журнале контроля у заместителя	По факту выполненн ых работ	1 1 1 2 2						

		заведующего, какая информация, когда и в каком блоге выложена информация)								
1.3	Количество замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала	Отсутствие, позитивная динамика снижения обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала образовательной организации	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**12 баллов**						
	2. Уровень качества профессиональной деятельности работника									
2.1	Качество профессиональной деятельности работника	Результативность непосредственного участия воспитанников в детских мероприятиях (на конкурсной основе) • ДОУ • Муниципальный уровень • Территориальный уровень • Региональный уровень • Всероссийский уровень Заочная форма участия воспитанников (любой уровень, независимо от количества) не оценивается	По факту выполненных работ	Очная форма 1 2 3 4 5						
		Высокая эффективность организации образовательной деятельности	По факту выполненных работ	0-1						
		За наличие призового места участия воспитанников в конкурсах (очное участие)	По факту выполненных работ	1						
2.2.	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Участие в деятельности муниципальных ресурсных центров, проектах разных уровней, федеральных экспериментах, стажировочных, базовых площадках	По факту выполненных работ	1-2						
2.3.	Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, конкурсах, семинарах и конференциях на различных уровнях	Участие педагогических работников, предъявивших профессиональный опыт собственной деятельности (консультации, мастер-класс и др. формы) в т.ч. в СМИ, сети Интернет, в сборниках • ДОУ • Муниципальный уровень • Региональный уровень • Всероссийский уровень	По факту выполненных работ	1 2 3 4						
		Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (Воспитатель года, Начало. На премию Губернатора и др.): • Муниципальный уровень	По факту выполненных работ	5						

		• Региональный уровень • Всероссийский уровень		10 15						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**44 баллов**						
	3. Образовательная деятельность									
3.1	Реализация индивидуальных и адаптивных программ дошкольного образования детей, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми, попавшими в социально сложные условия, воспитывающихся в социально неблагополучных семьях	Наличие у педагога программ индивидуального (группового) сопровождения детей в образовательной программе ОО, в том числе для одаренных детей, детей с ограниченными возможностями ребенка, с девиантным поведением, попавшим в социально сложные условия,	По факту выполненн ых работ	1 балл за каждую индивидуал ьную, адаптивную программу						
3.2	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, туристические походы и т.д.)	По факту выполненн ых работ	0-1						
3.3	Организация и реализация дополнительных программ по направлению физического развития	Реализация части ООП, формируемой участниками образовательных отношений	ежемесячно	0-4 (1б за каждое проведенно е занятие)						
		Посещаемость воспитанников, получателей образовательных услуг дополнительного образования в ДОУ: • 100% • 90% • 80% (100% - ½ списочного состава группы)	ежемесячно	3 2 1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**9 баллов**						
	4. Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста работника									
4.1	Наличие программы индивидуального профессионального развития, проектирования профессиональной карьеры,	Представление собственного профессионального опыта в ходе работы ГМО, ежегодный анализ, подтверждающий процент выполнения индивидуальной программы профессионального развития (не менее 80% - 100%)	По факту выполненн ых работ	0,5-2						

4.2	Органазация развивающей предметно-пространственной среды для реализации рабочей программы в физкультурном зале и на территории детского сада	Качественное (эстетичность, практичность) и своевременное оформление (актуальность) развивающих центров, дидактические игры, наглядные пособия для НОД, микрокабинетов, методических материалов и др.	ежемесячно	0-1						
4.3		участие в озеленении, благоустройстве территории и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1						
4.4	Реализация социально значимых программ, проектов, акций и общественно полезных практик	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**5 балла**						
	ИТОГО БАЛЛОВ:			**70 баллов**						

Примечания комиссии_____
_____
_____
_____
_____
_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____

Критерии стимулирующих выплат делопроизводителя, секретаря

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Само-оценка сотруд-	Оценка комиссии	Само-оценкасотруд-	Оценка комиссии	Само-оцекасотруд-	Оценка комиссии
	1. Интенсивность и высокие результаты работы									
1.1	Количество обоснованных жалоб, замечаний со стороны родителей, персонала,	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала учреждения	ежемесячно	1						
1.2		Активное участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	ежемесячно	0-3						
1.3		За высокую результативность по сохранению оргтехники	ежемесячно	1						

1.4	администрации, медицинских работников	Высокая квалификация в области выполнения секретарских обязанностей и организации связи	ежемесячно	3						
1.5		Оперативное и качественное ведение личных дел сотрудников и воспитанников	ежемесячно	2						
1.6		Своевременное составление графиков работы сотрудников, компенсации родительской платы, договоров с организациями	ежемесячно	2						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**12 баллов**						
	2. За качество выполняемых работ									
2.1	Владение технологиями электронного документо-оборота	Систематическое использование ИКТ (ведение документации в электронном виде)	ежемесячно	1						
2.2		Своевременное и достоверное предоставление установленной отчетности	ежемесячно	0,5 – 3						
2.3		За высокую результативность при оформлении нормативно-правовой и иной документации, своевременное предоставление запрашиваемых материалов и др.	ежемесячно	1						
2.4		За отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок	ежемесячно	1						
2.5		Быстрое и качественное выполнение поручений руководителя (заместителя руководителя) детского сада	ежемесячно	0-3						
2.6	Создание эстетических условий на территории детского сада	Участие в озеленении, благоустройстве территории, ремонте детского сада и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1						
2.7		Выполнение функций, не входящих в круг должностных обязанностей	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**11 баллов**						
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ :			**23 балла**						

Примечания комиссии

_____

_____

_____

_____

_____
_____

С результатами ознакомлен(а) _____ _____
_____ _____
_____ _____

Критерии стимулирующих выплат специалиста по охране труда

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц			Месяц			Месяц		
					Само-	оценка сотруд-	Оценка комиссии	Само-	оценка сотруд-	Оценка комиссии	Само-	оценка сотруд-	Оценка комиссии
	1. Интенсивность и высокие результаты работы												
1.1	Количество обоснованных жалоб, замечаний со стороны родителей, персонала, администрации, медицинских работников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала учреждения	ежемесячно	1									
1.2		Проведение текущих и экстренных мероприятий по охране труда, здоровья и пожарной безопасности с коллективом учреждения	ежемесячно	1									
1.3		Подготовка учреждения к новому учебному году в сфере охраны труда	По факту	2									
1.4		Разработка основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в учреждении	ежемесячно	3									
1.5		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях надзорных органов	по наличию акта, предписания	1 - 3									
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**10 баллов**									
	2. За качество выполняемых работ												
2.1	Владение технологиями	Систематическое использование ИКТ (ведение	ежемесячно	1									

	электронного документооборота	документации в электронном виде)								
2.2		Своевременное и достоверное предоставление установленной отчетности	ежемесячно	0,5 – 3						
2.3	Информационно-просвятительская деятельность в учреждении	Оформление стендов по безопасности в учреждении	ежемесячно	1						
2.4		Изготовление листовок, агитационных листов для педагогов, родителей, воспитанников по ОТ и ТБ	ежемесячно	1						
2.5	Реализация социально значимых программ, проектов, акций и общественно полезных практик	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	ежемесячно	0-3						
2.6	Создание эстетических условий на территории детского сада	Участие в озеленении, благоустройстве территории, ремонте детского сада и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1						
2.7		Выполнение функций, не входящих в круг должностных обязанностей	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**11 баллов**						
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**21 балл**						

Примечания комиссии _____
_____
_____
_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____
_____ _____
_____ _____

Критерии стимулирующих выплат младшего воспитателя, помощника воспитателя
ФИО _____ Должность _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Само-оценкасотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценкасотруд-ника	Оценка комиссии	Само-оценкасотруд-ника	Оценка комиссии

	1. Интенсивность и высокие результаты работы									
	Уровень качества и результативность профессиональной деятельности работника									
1.1	Количество обоснованных жалоб, замечаний со стороны родителей, персонала, администрации, медицинских работников	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала учреждения	ежемесячно	1						
1.2		отсутствие замечаний по качеству работы (содержание групповых помещений, выполнение графика уборки, соблюдение требований к организации питания, спецодежде и т.д.)	ежемесячно	1-2						
1.3		отсутствие замечаний в актах и предписаниях надзорных органов	по наличию акта, предписания	Роспотреб-надзор – 2 б, Госпожнад-зор- 1 б						
1.4	Посещаемость детьми дошкольного учреждения	Посещаемость в группе: • Не ниже 75% • Не ниже 85% • 100%	ежемесячно	 1 2 3						
1.5	Напряженность в работе с воспитанниками 2-4 лет		ежемесячно	3						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**12 баллов**						
	Уровень участия в оздоровительной и образовательной деятельности группы									
1.6	Уровень участия в обеспечении совместно с воспитателем сохранения и укрепления здоровья воспитанников	высокий уровень самостоятельности и ответственности при организации с детьми санитарно-гигиенических и закаливающих мероприятий	ежемесячно	1-2						
1.7		высокий уровень ответственности при оказании помощи в проведении занятий по подгруппам, замещение воспитателя по рабочей необходимости	ежемесячно	1-2						
1.8		высокий уровень самостоятельности и ответственности при сопровождении группы за пределами территории учреждения	ежемесячно	1						
1.9		высокий уровень самостоятельности и ответственности при оказании помощи в оснащении, оформлении группы, изготовлении пособий и т.д.	ежемесячно	2						
1.10		высокий уровень самостоятельности и ответственности при оказании помощи в организации и проведении мероприятий	ежемесячно	1 балл при неоднократном участии в мероприятиях баллы						

				суммируются						
1.11	Реализация социально значимых программ, проектов, акций и общественно полезных практик	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**9 баллов**						
	2.За качество выполняемых работ									
	Информационная открытость образовательного учреждения									
2.1	Создание эстетических условий на территории детского сада	За высокую результативность содержания в санитарном состоянии прогулочных игровых площадок	в летний период (май-сентябрь)	1						
		участие в озеленении, благоустройстве территории, ремонте детского сада и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**2 балла**						
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**23 балла**						

Примечания комиссии _____
_____
_____
_____
_____
_____

Критерии стимулирующих выплат завхоза

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Само-оценкасот руд-	Оценка комиссии	Само-оценкасот руд-	Оценка комиссии	Само-оценкасот руд-	Оценка комиссии
	1. Интенсивность и высокие результаты работы									
1.1	Количество обоснованных	отсутствие обоснованных жалоб со стороны	ежемесячно	1						

	жалоб, замечаний со стороны родителей, персонала, администрации, медицинских работников	родителей, персонала учреждения								
1.2		Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации	ежемесячно	1						
1.3		отсутствие замечаний в актах, предписаниях надзорных органов	по наличию акта, предписа-ния	Роспотреб-надзор-3б, Госпож-надзор-1б.						
1.4		активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	ежемесячно	0-3						
1.5		Обеспечение подготовки и организации качественного ремонта, подготовки к новому учебному году	по факту	0-3						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**12 баллов**						
	2. За качество выполняемых работ									
2.1	Уровень участия в работах повышенной сложности и интенсивности	Качественное оформление и выполнение заявок, приобретение мат. запасов	ежемесячно	1						
2.2		Качественная и своевременная сдача отчетности	ежемесячно	1						
2.3.		Качественное ведение документации, своевременная инвентаризация имущества	ежемесячно	1						
2.4.		Успешная организация и обеспечение хозяйственного обслуживания здания. Своевременная доставка необходимого инвентаря и оборудования, моющих и дезинфицирующих средств	ежемесячно	2						
2.5	Создание эстетических условий на территории детского сада	участие в озеленении, благоустройстве территории, ремонте детского сада и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**6 баллов**						
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**18 баллов**						

Примечания комиссии _____

_____

_____

_____

_____

_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____

_____ _____

Критерии стимулирующих выплат машиниста по стирке белья

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Самооценка	Оценка комиссии	Самооценка	Оценка комиссии	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Интенсивность и высокие результаты работы									
1.1	Количество обоснованных жалоб, замечаний со стороны родителей, персонала, администрации, медицинских работников	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала учреждения	ежемесячно	1						
1.2		отсутствие замечаний по санитарному состоянию прачечной, в т.ч. оборудования, спецодежды	ежемесячно	1,5						
1.3		отсутствие замечаний в актах, предписаниях надзорных органов	по наличию акта, предписания	Роспотребнадзор-3б, Госпожнадзор-1б.						
1.4		высокий уровень самостоятельности и ответственности при оказании помощи в организации мероприятий (подготовка атрибутов, костюмов к праздникам, развлечениям)	ежемесячно	1						
1.5		активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	ежемесячно	0-3						
1.6		за высокую результативность по уходу за технологическим оборудованием	ежемесячно	1,5						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**12 баллов**						
	2. За качество выполняемых работ									
2.1	Уровень участия в работах повышенной сложности и интенсивности	высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении работ повышенной сложности: ручная стирка и глажение изделий, требующих бережного ухода (шторы, костюмы, кукольная одежда)	по факту выполнения	1						
2.2	уровень участия в оказании помощи в одевании воспитанников	высокий уровень самостоятельности и ответственности в оказании помощи в одевании воспитанников младших групп	ежемесячно (октябрь-апрель)	1						

2.3	Создание эстетических условий на территории детского сада	участие в озеленении, благоустройстве территории, ремонте детского сада и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**3 балла**						
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**15 баллов**						

Примечания комиссии _____

_____

_____

_____

_____

_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____

_____ _____

_____ _____

Критерии стимулирующих выплат рабочего по обслуживанию здания

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Самооценка	Оценка комиссии	Самооценка	Оценка комиссии	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Интенсивность и высокие результаты работы									
1.1	Количество обоснованных жалоб, замечаний со стороны родителей, персонала, администрации,	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала учреждения	ежемесячно	1						
1.2		отсутствие замечаний по санитарному состоянию за закрепленной территорией, в т.ч. оборудования,	ежемесячно	1,5						

	медицинских работников	спецодежды								
1.3		отсутствие замечаний в актах, предписаниях надзорных органов	по наличию акта, предписания	Роспотреб-надзор-3б, Госпож-надзор-1б.						
1.4		высокий уровень самостоятельности и ответственности при оказании помощи в организации мероприятий	По факту	1						
1.5		активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	По факту	0-3						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**9,5 баллов**						
	2. За качество выполняемых работ									
2.1	Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности учреждения	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем жизнедеятельности учреждения	ежемесячно	2						
2.2		Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	ежемесячно	1						
2.3		Текущий ремонт оборудования, мебели и других неисправностей (отсутствие повторных заявок на данный объект)	ежемесячно	2						
2.4	Создание эстетических условий на территории детского сада	участие в озеленении, благоустройстве территории, ремонте детского сада и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**6 баллов**						
	ИТОГО МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**15,5 баллов**						

Примечания комиссии _____
_____
_____
_____
_____
_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____
_____ _____
_____ _____

Критерии стимулирующих выплат уборщика служебных помещений

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Самооценка	Оценка комиссии	Самооценка	Оценка комиссии	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Интенсивность и высокие результаты работы									
1.1	Количество обоснованных жалоб, замечаний со стороны родителей, персонала, администрации, медицинских работников	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала учреждения	ежемесячно	1						
1.2		отсутствие замечаний по санитарному состоянию за закрепленной территорией, в т.ч. оборудования, спецодежды	ежемесячно	1,5						
1.3		отсутствие замечаний в актах, предписаниях надзорных органов	по наличию акта, предписания	Роспотреб-надзор-3б, Госпож-надзор-1б.						
1.4		высокий уровень самостоятельности и ответственности при оказании помощи в организации мероприятий	ежемесячно	1						
1.5		активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	ежемесячно	0-3						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**9,5 баллов**						
	2. За качество выполняемых работ									
2.1	уровень участия в оказании помощи в одевании воспитанников	высокий уровень самостоятельности и ответственности в оказании помощи в одевании воспитанников младших групп	ежемесячно (октябрь-апрель)	1						
2.2		высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении функций дежурного по этажу (ответственного за пропускной режим)	ежемесячно	1						
2.3		высокий уровень самостоятельности и ответственности при сопровождении группы за пределы территории учреждения	ежемесячно	1						
2.4	Создание эстетических условий на территории	участие в озеленении, благоустройстве территории, ремонте детского сада и пр.	в летний период (май-	1						

	детского сада		сентябрь)							
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**4 балла**						
	ИТОГО БАЛЛОВ:			**13,5 баллов**						

Примечания комиссии _____
_____
_____
_____
_____
_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____
_____ _____
_____ _____

Критерии стимулирующих выплат дворника

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Перио-дичность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Самооценка	Оценка комиссии	Самооценка	Оценка комиссии	Самооценка	Оценка комиссии
	1. Интенсивность и высокие результаты работы									
1.1	Количество обоснованных жалоб, замечаний со стороны родителей, персонала, администрации, медицинских работников	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала учреждения	ежемесячно	1						
1.2		отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охране жизни и здоровья	ежемесячно	1						

		воспитанников								
1.3		отсутствие замечаний в актах, предписаниях надзорных органов	по наличию акта, предписания	Роспотреб-надзор-1б, Госпож-надзор-1б.						
1.4		высокая результативность при выполнении дополнительных работ во время ремонта	по факту	2						
1.5		активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения	ежемесячно	0-3						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**9 баллов**						
	2. За качество выполняемых работ									
2.1	Уровень участия в работах повышенной сложности и интенсивности	своевременность и высокое качество уборки территории	ежемесячно	1						
2.2		высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении уборочных работ повышенной интенсивности	ежемесячно	0 - 2						
2.3		высокий уровень самостоятельности и ответственности при ремонте и изготовлении уличного оборудования	ежемесячно	1						
2.4	Создание эстетических условий на территории детского сада	участие в озеленении, благоустройстве территории, ремонте детского сада и пр.	в летний период (май-сентябрь)	1						
2.5		выполнение функций, не входящих в круг должностных обязанностей (участие в хозяйственных работах)	ежемесячно	1						
	Максимально возможное количество баллов по критерию			**6 балла**						
	ИТОГО БАЛЛОВ:			**15 баллов**						

Примечания комиссии _____

_____

_____

_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____

_____ _____

Критерии стимулирующих выплат техника – электрика

ФИО _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии работы	Периодич-ность	Количество баллов по каждому показателю	Месяц		Месяц		Месяц	
					Само-оценка сотруд-	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-	Оценка комиссии	Само-оценка сотруд-	Оценка комиссии
1	**Уровень качества профессиональной деятельности**			**0-8**						
1.1	Количество обоснованных жалоб, замечаний со стороны родителей, персонала, администрации, медицинских работников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала учреждения	ежемесячно	0-1						
1.2		Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности, охраны жизни и здоровья сотрудников и воспитанников	ежемесячно	0-1						
1.3	Результативность выполнения должностных (трудовых) обязанностей	Своевременность, высокая результативность по сезонной подготовке электрооборудования	по факту	0-2						
1.4		Оперативность и качественность выполнения заявок по текущему обслуживанию электрооборудования и механизмов	по факту	0-2						
1.5		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях надзорных органов	по результатам проверки	0-2						
2.	**Повышенный уровень сложности и интенсивности работ**			**0-5**						
2.1	Уровень участия в работах повышенной сложности и интенсивности	Самостоятельное выполнение работ повышенной сложности по устранению неисправностей электрооборудования	По факту	0-5						
3	**Уровень качества и результативность выполнения дополнительного объема работ**			**0-5**						
3.1	Качество выполнения работы по совмещению	Отсутствие замечаний по качеству работы. (1-3балла за 1 неделю)	по факту выполненных	0-5						

			работ							
	ИТОГО БАЛЛОВ:			**18 баллов**						

Примечания комиссии

_____

_____

_____

_____

С результатами ознакомлен(на) _____ _____

В случае детского травматизма за календарный год, жалоб родителей в отношении конкретного воспитателя, специалиста, младшего воспитателя, помощника воспитателя и других сотрудников показатели не рассматриваются.

За стаж непрерывной работы в МАДОУ Детский сад 17
(единовременно в конце календарного года)

Непрерывный стаж работы	Размер стимулирования (%)
от 5 до 10 лет	5 %
от 10 до 20 лет	10 %
свыше 20 лет	15 %

3. Порядок стимулирования

3.1. Порядок стимулирования распределяются рабочей группой МАДОУ Детский сад 17, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

3.2. Премирование работников МАДОУ Детский сад 17 осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

4. Условия и порядок установления премий

4.1. Единовременное премирование работников МАДОУ Детский сад 17 применяется в следующих случаях (отработавшим не менее 1 года):

- при объявлении благодарности (до 500 руб.);
- при награждении Почетной грамотой (от 1000 до 2000 руб.);
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» (до 5000 руб.);
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области (до 2000 руб.);
- в связи с празднованием Дня учителя, Дня Дошкольного работника, профессиональных праздников ;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения) (до 1000 руб.);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (до 3000 руб.);
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (1000 руб.).

Премиальные выплаты по итогам работ (за месяц, за квартал, за год) работников МАДОУ Детский сад 17:

1)качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения или привлечением внебюджетных средств;

2) участие в выполнении важных и ответственных работ - ремонтные работы;

3) участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения;

4) работа без больничного листа в течение календарного года;

5) качественная подготовка выпускников к школе.

При наличии финансовых средств размеры единовременного премирования могут быть увеличены.

4.2. Премии работникам всех категорий не устанавливаются при наличии:

- невыполнения или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- в случаях травматизма;
- обоснованных жалоб, претензий, рекламаций со стороны родителей;
- порчи или потери имущества по халатности работника, не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущений и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.3. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4.4. Размеры и порядок выплат премий заведующему МАДОУ Детский сад 17 устанавливаются Учредителем.

5. Источники для премирования сотрудников

5.1. Денежные средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности МАДОУ Детский сад 17.

6. Срок действия данного положения

6.1. Срок действия данного положения не ограничен.

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития воспитанников, подведомственного Муниципальному органу управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск (с изменениями и дополнениями от 01.10.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по установлению стимулирующих и премиальных выплат Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников»

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о комиссии по анализу документов, подтверждающих выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ Детский сад 17 (далее – Положение), разработано на основании Положения об оплате труда работников МАДОУ Детский сад 17.

1.2.Положение распространяется на всех работников МАДОУ Детский сад 17.

2. РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ КОМИССИИ

2.1. Комиссия по анализу документов, подтверждающих оценочный лист, создается приказом заведующего МАДОУ детский сад 17

2.2. Комиссия по установлению стимулирующих и премиальных выплат (далее – Комиссия) создаётся в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детского сада общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей (далее – МАДОУ Детский сад 17) с целью обеспечения демократического, государственно-общественного характера управления, объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат.

2.3. При принятии решений Комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, настоящим положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников МАДОУ Детский сад 17, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы выплат стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников МАДОУ Детский сад 17, положение о стимулировании работников МАДОУ Детский сад 17).

2.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется за фактически отработанное время в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя МАДОУ Детский сад 17 на основании решения Комиссии.

Решение о выплатах стимулирующего характера заместителя руководителя и старшего воспитателя принимается руководителем МАДОУ Детский сад 17.

3. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ

3.1. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени, и премий персонально каждому работнику МАДОУ Детский сад 17 (за исключением заместителя руководителя):

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КОМИССИИ

4.1.Комиссия имеет право:

- запросить любые документы, подтверждающие критерии (показатели) стимулирующих выплат;
- требовать от работника, в необходимых случаях, представления дополнительной информации;
- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

4.2. Комиссия обязана:

- принимать решения объективно, в соответствии с действующим законодательством;

5. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ КОМИССИИ

5.1. Комиссия создаётся на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны и одного представителя профсоюзного комитета.

5.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются МАДОУ Детский сад 17.

5.3. Представители работников в Комиссию избираются Общим собранием трудового коллектива.

5.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав оформляются приказом руководителя МАДОУ Детский сад 17.

5.5. Срок полномочий Комиссии - не менее 1 года.

5.6. В случае увольнения из МАДОУ Детский сад 17 работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

5.7. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

5.8. Руководитель МАДОУ Детский сад 17 не может являться председателем Комиссии.

6. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

6.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний 1 раз в месяц.

6.2. Заседание Комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов.

6.3. Заседание Комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

6.4. Секретарь Комиссии ведет протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

6.5. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии.

6.6. Комиссия анализирует документы, фиксирует баллы в оценочных листах, и на основании этого определяет размер среднего балла стимулирующих выплат работникам.

6.7. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов открытым голосованием членов Комиссии, присутствующих на заседании, считается принятым, если в голосовании участвовало не менее 2/3 состава Комиссии.

6.8. Работодатель ежеквартально (ежемесячно, каждые полгода, ежегодно, в зависимости от того, на какой период времени устанавливаются стимулирующие выплаты, сроков выплаты единовременных премий) представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Работодатель вправе внести в Комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.9. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.10. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии.

6.11. Руководитель МАДОУ Детский сад 17 издаёт проект приказа об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых Комиссией в соответствии с положением о премировании. После согласования с профсоюзным комитетом приказ руководителя МАДОУ Детский сад 17 является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

6.12. Работодатель создает необходимые условия для работы Комиссии.

7.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

7.2. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии. За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Изменения, дополнения в настоящее Положение вносятся на основании решения Общего собрания трудового коллектива, согласуются с председателем профсоюзного комитета и утверждаются приказом заведующего.

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития воспитанников», подведомственного Муниципальному органу управления образованием Управление образованием городского округа Красноуфимск

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно - эстетическому направлению развития воспитанников» (далее - МАДОУ Детский сад 17).

1.2. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда возможно оказание материальной помощи работникам МАДОУ Детский сад 17.

1.3. Материальная помощь может выплачиваться работнику не более 2 раз в год.

2.ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- при несчастном случае (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.д.;

2.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника при наличии уважительной причины.

3.РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

3.1.Размер материальной помощи устанавливается приказом руководителя МАДОУ Детский сад 17 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации..

3.2. Перечень оснований предоставления работникам материальной помощи:

- смерть сотрудника или его близких родственников – от 1000 до 2000 руб.;
- при продолжительном лечении для приобретения лекарств и оплаты операции – от 500 до 2000 руб.;
- при несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества и т.д.) – от 1000 до 2000 руб.

Приложение 3 к Коллективному договору на 2020-2023 гг.

Согласовано :
Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МАДОУ Детский сад 17
Председатель _____ Л.В.Диджбалис
(подпись) (Ф.И.О.)
« 2 » 03 2020г.

Утверждено :
МАДОУ Детский сад 17
Заведующий _____ С.И.Ряписова
(подпись) (Ф.И.О.)
« 02 » марта 2020 г.
М.П.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда работников МАДОУ Детский сад 17

1.1. Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников» (далее – МАДОУ Детский сад 17), именуемое в дальнейшем «Работодатель», строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников МАДОУ Детский сад 17, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

1.2. Настоящее Соглашение об охране труда работников МАДОУ Детский сад 17 (далее - Соглашение) заключено между работодателем в лице заведующего МАДОУ Детский сад 17 Ряписовой С.И., с одной стороны и работниками МАДОУ Детский сад 17 в лице Диджбалис Л.В., – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком) с другой стороны, далее вместе именуемые «Стороны», в целях соблюдения трудового законодательства РФ и законодательства РФ в сфере охраны труда.

1.3. Во исполнение п.1.1. и п.1.2 настоящего Соглашения Стороны согласились о нижеизложенных взаимных обязанностях.

1.4. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ работников МАДОУ Детский сад 17. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК РФ).

1.5. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»). Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется Профкомом государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

1.6. Работодатель обязуется:

- обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. (Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, Работодатель разрабатывает с участием Профкома соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК РФ));

- участвовать на паритетных началах совместно с Профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);

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

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

- создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами;

- обеспечивать наличие и комплектацию аптечек первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с действующим законодательством.

1.7. **Профсоюзный комитет обязуется:**

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

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МАДОУ Детский сад 17 (ст.22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);

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

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

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ О профсоюзах). При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями минимум двух свидетелей.

1.8. **Работник организации в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ)**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 15 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК РФ);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

1.9. Настоящее Соглашение заключено по 10 января 2023 г.

Приложение 4
к Коллективному договору на 2020-2023 гг.

Согласовано :
Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МАДОУ Детский сад 17
Председатель _____ Л.В.Диджбалис
(подпись) (Ф.И.О.)
« 2 » 03 2020 г.

Утверждено :
МАДОУ Детский сад 17
Заведующий _____ С.И.Ряписова
(подпись) (Ф.И.О.)
« 2 » марта 2020 г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций области длительного отпуска сроком до 1 года

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 17 с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников (далее МАДОУ Детский сад 17).

1. Педагогические работники МАДОУ Детский сад 17 имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

2. Заведующий МАДОУ Детский сад 17 при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются заведующему МАДОУ Детский сад 17 до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то заведующий МАДОУ Детский сад 17 вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то заведующий МАДОУ Детский сад 17 совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество групп.

20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

25. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

28. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа заведующим МАДОУ Детский сад 17, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

29. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

- Учитель-логопед;
- Инструктор по физической культуре;
- Музыкальный руководитель;
- Воспитатель;
- Педагог-психолог

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Приложения (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью всего 49
сорок девять (листов)
Заведующий МАДОУ Детский сад 17
Ряписова С.И.