

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №109»

Энгельсского муниципального района Саратовской области

на 2022- 2025годы

Адрес: Российская Федерация, 413108, Саратовская область, Энгельсский район, рп Приволжский, улица 3 квартал, д.14 а
Телефон: 75-62-38

Проведена уведомительная регистрация

(Энгельсской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ)

Дата 28.06.2022.

Регистрационный номер 38

М.П.



А.С. Орлова
(ф.и.о., должность и подпись
лица, проводившего регистрацию)

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем МДОУ «Детский сад №109» Энгельсского муниципального района Саратовской области (Сигачева Людмила Александровна – заведующий) и работниками дошкольной образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Попова Марина Евгеньевна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения первичной профсоюзной организации.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МДОУ «Детский сад №109», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив МДОУ «Детский сад №109», признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников МДОУ «Детский сад №109», имеющим право от имени коллектива МДОУ «Детский сад №109» вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течении 2022 - 2025 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

1.15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Раздел II. Обеспечение занятости работников.

2.Стороны договорились, что:

2.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (контрактом), трехсторонним соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор (контракт) хранится у каждой из сторон.

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

2.2.Работодатель обязуется:

2.2.1 Трудовой договор(контракт) заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор (контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, с указанием квалификационной категории. Наименование должности должны соответствовать Единому квалификационному справочнику);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины);

условия оплаты труда, размер оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты;

режим рабочего времени и времени отдыха;

условие об обязательном социальном страховании.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в следующих случаях:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, сохраняется место работы; на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона); с лицами, направляемыми на работу за границу;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы. По соглашению сторон срочный трудовой договор, может заключаться: с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с 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, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности; с

лицами, обучающимися по очной форме обучения; с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора (контракта) без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

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

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Допускается применение следующих дисциплинарных взысканий: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров (контрактов) с работниками по сокращению штатов в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10 % и более работников в течении 90 календарных дней.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с сокращением штатов; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; за неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание части с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.13. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.14. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

2.2.15. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.2.16. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

2.2.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

2.2.19. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, – дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.21. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.22. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.23. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном отпуске, декретном, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (контрактов) с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров (контрактов) с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров (контрактов), в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

Раздел III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени МДОУ «Детский сад №109» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной

профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются в «Положении о нормах профессиональной этики». (Приложение № 9)

3.2. Начало работы 1 смены 07⁰⁰-14¹², второй смены 11⁴⁸-19⁰⁰.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, для сверхурочной работы; если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с

законодательством выходных и праздничных дней. Эти вопросы решаются по согласованию с профсоюзной организацией.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.10. Стороны договорились о предоставлении педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенным «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»:

3.10.1. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 «Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.10.2. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.10.3. За счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в пределах фонда оплаты труда:

- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание работника – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня; (мать, отец, сын, дочь, супруг, супруга)
- для сопровождения в школу 1 сентября детей работников младшего школьного возраста (1-ый класс) – 1 день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 5 календарных дней;

3.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.13. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных законодательством следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин)– 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации– 1 день;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

IV. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в МДОУ «Детский сад №109» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией (Приложение №2)

Положение об оплате труда МДОУ «Детский сад №109» разрабатывается на основе Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных организаций образования Саратовской области, утвержденного органами местного самоуправления Энгельсского муниципального района.

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) организации, устанавливаемая в соответствии с региональными нормативными актами, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат),

выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников образовательных организаций: заведующего, заместителя руководителя и др. учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательная организация;

4.5. Базовые должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с региональными нормативными актами, а также локальным нормативным актом – Положением об оплате труда. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих организаций не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами управления.

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

4.7. Изменение размеров базовых должностных окладов производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.7.1. Изменение размеров выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) производится при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

4.7.2. Изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при ее присвоении - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера выплат за выслугу лет, либо выплат за наличие квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда по итогам работы за год (полугодие);
- за качество выполняемой работы по итогам работы за год (полугодие);
- премиальные выплаты: по итогам работы за год, полугодия, выполнение определенной работы, юбилейные даты и другое (по договоренности с работодателем).

Показатели и условия оценки результативности работников организации, порядок и размеры наград определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации и в соответствии с Положениями о распределении стимулирующей части и о премировании работников организации (Приложение №3) .

4.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.10. Образовательная организация создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательной организации. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

Руководитель обязуется:

4.11. Выплачивать работникам заработную плату в денежной:

- для работников, источником выплаты заработной платы, которых являются субвенции областного бюджета - 10 и 25 числа месяца;

- для работников, источником выплаты заработной платы которых являются средства муниципального бюджета - 15 и 30 числа месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.12. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.13. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания.

4.14. При переработке рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплату сверхурочной работы производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

4.15. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам. 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. Оплата труда при этом производится как во время простоя по вине работодателя.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель по требованию работника обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1\150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.16. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.17. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах, не ниже установленных Правительством РФ.

4.18. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.19. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.20. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.21. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.22. Производить доплату за каждый час работы в ночное время работникам в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы.

4.23. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.24. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.25. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации решения следующих вопросов:

- принятия локальных нормативных актов;
- установления компенсационных и стимулирующих выплат;
- проведения мероприятий по аттестации работников МДОУ на соответствие занимаемой должности.

Раздел V. Социальные гарантии и льготы.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу:

запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (контракта). Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора (контракта), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников не допускается.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

- при переводе на другую работу:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора (контракта), в том числе и переход на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора (контракта). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

б) По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника. Если по окончании перевода прежняя работа заменяющему работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным;

в) работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;

г) в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора (контракта) не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменений трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (контракта), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца;

- при увольнении:

а) при расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

- при оплате труда:

а) Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с п. 4.15 настоящего коллективного договора, а также ТК РФ и иными федеральными законами.

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;

б) По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком;

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя:

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам с особым характером работы. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 3 календарных дней. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск является Приложением №7 к данному коллективному договору.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.4. своевременно перечислять средства в ИФНС в размерах, определяемых законодательством.

5.2.5. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный Фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательной организации;

5.2.6. определить время и место для питания работников образовательной организации;

5.3. Выплачивать компенсационную надбавку в размере 15% к окладу с учетом выплат за стаж или квалификацию молодым специалистам на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего или высшего профессионального образования.

5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку за почетные звания «Почетный работник образования» - в размере 901 руб.

5.6. Сохранять педагогическим работникам уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется уровень оплаты труда по имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий оплата может производиться на уровне имевшейся категории в течение не более двух лет и по заявлению работника.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

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

Раздел VI. ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА.

6.1. Работодатель предоставляет:

- оплачиваемый день отдыха (1 сентября) работникам, имеющим детей начальной школы, для сопровождения на торжественную линейку;
- новогодние подарки сотрудникам и их детям;
- удешевление детских путевок в оздоровительные лагеря;
- удешевление санаторно-курортных путевок сотрудникам учреждения;
- похороны близких родственников – 3 дня; (бракосочетание работников, бракосочетание детей, рождение ребенка).

Раздел VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, компенсации, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

7.1.3. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

7.1.4. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав комиссии специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

7.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

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

7.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №7).

7.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

7.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.10. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным [приостановлением деятельности](#) или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

7.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

7.1.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

7.1.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.16. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной

организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

7.1.19. Обеспечить прохождение бесплатного обязательного 1 раз в 5 лет психиатрического освидетельствования работников, обязательных бесплатных предварительных и бесплатных ежегодных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также бесплатных внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

7.1.21. Обеспечить предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда (в соответствии с социальной оценкой оплаты труда)

-повару, постоянно работающему у плиты – 3 календарных дня

7.1.22. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. 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.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счет работодателя.

7.2.5. 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).

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

Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников по вопросам:

8.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

8.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

8.2.4. соблюдения законодательства о труде;

8.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности.

8.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению штатов; несоответствия занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации; за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в определенном порядке.

8.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.3.4. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

8.3.5. Освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

8.3.6. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.3.7. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 10% от заработной платы с учетом выплат за стаж или квалификацию.

8.3.8. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Раздел IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

9.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по коллективным трудовым спорам.

9.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

9.11. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

9.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением.

9.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации среди членов профсоюза.

9.15. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

9.16. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

9.17. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

9.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.19. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

9.20. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

9.21. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Раздел X. Развитие персонала.

10. Общие положения.

Стороны исходят из того, что эффективность работы МБДОУ, его выживаемость и конкурентоспособность в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его

профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в производство, улучшения качества труда.

10.1. Работодатель обязуется:

- создать систему подготовки персонала (повышение квалификации работников различных категорий) исходя из потребности учреждения и на основании заявок;
- разработать систему планирования трудовой карьеры работников (карьерограммы) с учетом деловых способностей работников, в том числе в сфере управления, инноваций и рационализации производства;
- включать молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение в учреждении или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, допущенным к вступительным испытаниям в высшие и средние учебные заведения, отпуска с сохранением средней заработной платы;
- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы;
- проводить анализ причин увольнения (высокой текучести по конкретным профессиям; удовлетворенность (неудовлетворенность) условиями и оплатой труда);
- устанавливать по согласованию с работником, обучающимся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание работы;
- проводить необходимую работу по возрождению (развитию, сохранению) наставничества в учреждении;
- проводить мероприятия по повышению престижа педагогических профессий (семинары, конкурсы, наглядную агитацию и другие).

10.2. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- содействию организации конкурсов профессионального мастерства;
- обеспечению работников - студентов учебных заведений всех форм обучения работой в сменах, позволяющих регулярно посещать занятия, не направлять их в командировки во время сдачи экзаменов;

10.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с современными требованиями образования;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

10.4. Стороны договорились о необходимости взаимодействия с учреждениями профессионального образования по вопросам:

- целевой подготовки специалистов (на перспективу) посредством заключения договоров;
- оказания содействия в обновлении материально-технической базы образовательного учреждения профессиональной подготовки;
- заключения договоров с учебными заведениями на прохождение производственной практики, с последующим трудоустройством молодых специалистов.

Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного организации.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

10.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «___» _____ 2022 года.

От работодателя:

Заведующий
МДОУ «Детский сад №109»
ЭМР Саратовской области

_____ Л.А.Сигачева

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад №109»
ЭМР Саратовской области

_____ М.Е.Попова

М.П.

«___» _____ 2022г.

М.П.

«___» _____ 2022г.

ПРИЛОЖЕНИЯ
к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда.
4. Положение о премировании.
5. Расчетный листок.
6. Соглашение по охране труда.
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
8. Перечень работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
9. Положение о нормах профессиональной этики педагога.

Председатель ПК МДОУ
«Детский сад №109»
_____ М.Е.Попова

Заведующий МДОУ
«Детский сад №109»
_____ Л.А.Сигачева

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МДОУ «Детский сад №109»

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников МДОУ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. При приеме на работу администрация ДОУ обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.

1.6. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в профсоюзном уголке ДОУ.

1.7. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору, принятому Общим собранием трудового коллектива.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, трудовыми договорами в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие дни финансируемых из областного бюджета, получают заработную плату 10 и 25, из местного бюджета 15 и 30 числа каждого месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему 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, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 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, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образовательных организаций;
- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников; получение компенсации на оплату коммунальных услуг в связи с проживанием в сельской местности;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательной организации;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих от 26.08.2010 г № 761н (с изменениями на 31.05.2011г).
- неукоснительно соблюдать нормы профессиональной этики;
- 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 сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Прием, перевод и увольнение работников

4.1. Прием на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МДОУ «Детский сад №109».

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательной организации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о работе в электронном виде, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. (ст. 65 ТК РФ)

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ, Закон «Об образовании»).

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательной организации вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.).

4.1.3. Работодатель обязан по личному заявлению обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности только в электронном виде.

4.1.4. Прием на работу оформляется приказом заведующей МДОУ «Детский сад №109», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом МДОУ «Детский сад №109», Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами образовательного организации.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу заведующий МДОУ «Детский сад №109» обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу

согласно Постановлению Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. От 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»).

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовые книжки работников хранятся в МДОУ «Детский сад №109». Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка заведующего МДОУ «Детский сад №109» хранится в Комитете по образованию.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация МДОУ «Детский сад №109» обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

4.1.6. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из:

- **Личный листок по учёту кадров.**
- **Анкета.**
- **Диплом об образовании.**
- **Трудовой договор.**
- **Должностная инструкция.**
- **Инструкция по охране труда и ТБ.**
- **Копия приказа о приёме на работу.**
- **Свидетельство о браке.**
- **Справка об отсутствии судимости.**
- **Справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ.**
- **Копия приказа об аттестации/выпуска из протокола (для педагогов).**
- **Наградные документы.**

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах,

вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.3. Работодатель обязан отстранить от работы или не допускать работника к работе:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, противопожарной безопасности, санитарного минимума;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.4. Прекращение трудового договора.

4.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.4.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

4.4.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ);
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса.

4.4.6. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.4.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) МДОУ «Детский сад №109», не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374,376 Трудового кодекса РФ.

4.3.8. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

4.3.9. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст.81 ТК РФ).

4.3.10. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

4.3.11. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

5. Трудовой договор.

5.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у настоящего работодателя.

5.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

5.3. При приеме на работу между работником и работодателем заключается трудовой договор.

5.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

5.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

5.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

5.8. Все изменения и/или дополнения в трудовой договор оформляются в виде дополнительных соглашений к трудовому договору, составляются в двух экземплярах и подписываются работником и работодателем. Все дополнительные соглашения к трудовому договору являются его неотъемлемыми частями. Изменения и/или дополнения к трудовому договору вступают в силу с момента их подписания работником и работодателем, если иное не предусмотрено соглашением сторон или Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.9. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

5.10. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

5.11. Испытательный срок для принимаемых работников устанавливается не менее 3 месяцев.

5.12. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1.1. В ДООУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

6.1.2. Рабочее время – время, в течение которого работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ, а также учебным расписанием и должностными обязанностями,

возлагаемыми на них Уставом МДОУ этой организации и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

6.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность рабочего времени составляет:

Для воспитателя (включая старшего) – 36 часов в неделю;

для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

для инструктора по физической культуре – 15 часов 43 мин. в неделю;

для медицинского работника – 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам МДОУ устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

6.1.4. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

6.1.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем МДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

6.1.7. Тарификация педагогических работников МДОУ на начало нового учебного года устанавливается приказом заведующего МДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Мнение выборного профсоюзного органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

6.1.8. Работа, выполняемая работником сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, по инициативе администрации ДОУ считается сверхурочной.

6.1.9. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

6.1.10. К рабочему времени педагогических работников относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

6.1.11. Расписание НОД составляется администрацией ДООУ исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников

6.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем МДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.2.1. В графики указываются часы работы и перерыв для отдыха и приема пищи.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

6.2.2. Для работников ДООУ устанавливается следующий режим работы:

Заведующий: ненормированный рабочий день, исходя из 40-часовой рабочей недели.

Заместитель заведующего: ненормированный рабочий день, исходя из 40- часовой рабочей недели.

Старший воспитатель: с 09.00 – 16.12

Воспитатель: 1-я смена с 07.00 до 14.12; 2-я смена с 11.48 до 19.00

Младший воспитатель: с 08.00 до 17.00

Время отдыха: 12.00 до 13.00

Музыкальный руководитель (на 1,25 ставки): с 08.30 до 15.00

Время отдыха: 12.30 до 13.00

Инструктор по физической культуре: с 09.00 – 12.08

Делопроизводитель: с 08.00 до 17.00

Время отдыха: с 12.00 до 13.00

Повар:

1-я смена с 07.00 часов до 16.00 2-я смена с 15.00 до 19.00

Время отдыха: 1-я смена с 11.00 до 12.00

Подсобный рабочий: с 15.00 до 19.00

Слесарь-сантехник: с 15.00 до 19.00

Кастелянша: с 15.00 до 19.00

Машинист по стирке белья (на 1,0 ставку): с 8.00 – 17.00

Время отдыха: с 12.00 – 13.00

Дворник: ежедневно с 8.00 до 17.00

Время отдыха: с 12.00 до 13.00

Сторож: в рабочие дни с 19.00 до 07.00 в выходные и праздничные с 07.00 до 7.00

Старшая медсестра (на 1,0 ставку) с 8.00 –16.48

Время отдыха: с 12.00 – 13.00

6.2.3. Для отдельных категорий работников (Приложение № 2) устанавливается ненормированный рабочий день.

6.2.4. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.2.5. Видами времени отдыха являются:

- в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.2.6. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 15 минут, который в рабочее время не включается.

6.2.7. Воспитателям возможность приёма пищи обеспечивается в рабочее время одновременно с воспитанниками.

6.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

6.3.1. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника. Привлечение отдельных

работников МДОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

6.3.2. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

6.3.3. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

6.4. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам и заведующему ДОУ предоставляется отпуск сроком 42 календарных дня.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем МДОУ «Детский сад №109» по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

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

6.4.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.4.2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

6.4.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.4.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.4.5. Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и уставом ДОУ.

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам МДОУ «Детский сад №109» устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

6.4.6. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий;
- курить в помещении образовательной организации и на ее территории;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательной организации и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

7. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе по МДОУ «Детский сад №109», доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

8. Трудовая дисциплина

8.1. Работники МДОУ «Детский сад №109» обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

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

8.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

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

8.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Взыскание должно быть наложено администрацией МДОУ «Детский сад №109» в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

8.6. 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 профсоюзного органа.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.7. В соответствии с п.п. 2,3 ст. 55 Закона «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательной организации, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

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

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

8.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч.6 ст.193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательной организации, в суд, государственную инспекцию труда.

8.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

8. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательной организации; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Заведующий МДОУ «Детский сад №109» обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Председатель ПК МДОУ
«Детский сад №109»
_____ М.Е.Попова

Заведующий МДОУ
«Детский сад №109»
_____ Л.А.Сигачева

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №109»
ЭНГЕЛЬССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №109» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее – Учреждение), устанавливает условия и размеры оплаты труда работников МДОУ «Детский сад №109», реализующих образовательные программы дошкольного образования.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, устанавливаемая настоящим Положением, предполагает дифференциацию должностных окладов в зависимости от уровня образования, специфики работы, стажа работы, квалификации.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет всех источников финансирования.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с [трудовым законодательством](#) Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении Положения об оплате труда работников Учреждения, указанных в пункте 1.1 настоящего Положения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Индексация (увеличение) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения осуществляется с учетом уровня инфляции не реже одного раза в год в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Энгельсского муниципального района.

2. Порядок определения размеров должностных окладов
(окладов, ставок заработной платы) работников.

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников Учреждения рассчитываются по формуле:

$$O = O_{б.} + Y_{КП}, \text{ где :}$$

$O_{б.}$ - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$У_{кл}$ - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.2. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников, устанавливаются в соответствии с [таблицей 2](#) Приложения 1 к настоящему Положению;

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.3. Должностные оклады руководителя устанавливаются в соответствии с [таблицей 1](#) Приложения 1 к настоящему Положению;

Отнесение ДООУ к группе по оплате труда производится по объемным показателям в порядке, предусмотренном в Приложении 2 к настоящему Положению.

Аттестация руководителя ДООУ на соответствие занимаемой должности осуществляется в порядке, установленном органом администрации Энгельского муниципального района, осуществляющим полномочия в сфере образования. Аттестация педагогических работников ДООУ осуществляется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в сфере образования.

Должностной оклад руководителя из числа лиц вновь назначаемых на должность, устанавливается в зависимости от группы оплаты труда, к которой отнесено ДООУ, в размере не ниже должностного оклада по должности руководителя.

2.4. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются в соответствии с [таблицей 3](#) Приложения 1 к настоящему Положению;

2.5. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала в Учреждении устанавливаются в соответствии с [таблицей 4](#) Приложения 1 к настоящему Положению.

2.7. Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с [таблицей 5](#) Приложения 1 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия изменения размеров должностных окладов

3.1. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующих документов;

- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Размеры и условия установления надбавок

4.1. Надбавки работникам Учреждения к должностному окладу устанавливаются за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученой степени в размере:

а) за ученую степень доктора наук – в размере 7000 рублей;

б) за ученую степень кандидата наук – в размере 3202 рублей;

в) за почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – в размере 1601 рубля;

г) награжденным медалью К.Д.Ушинского; нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»; нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» – в размере 901 рубля.

Надбавки, установленные настоящим пунктом, выплачиваются ежемесячно.

4.2. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или

образовательных организаций высшего образования устанавливается надбавка в размере 15 процентов должностного оклада.

Надбавка, установленная настоящим пунктом, выплачивается ежемесячно.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения с учетом увеличения должностных окладов.

5.2. Оплата труда работников муниципальных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за работу на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам муниципальных учреждений, устанавливается в размере до 12% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за фактически отработанное время в этих условиях, и по результатам аттестации рабочего места и оценки условий труда на них.

Перечень видов работ, профессий работников устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, либо коллективным договором.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя следующие виды доплат:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.3.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% часовой части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

5.3.2. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.3.3. Работникам Учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, производится доплата за сверхурочную работу. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам Учреждения при совмещении ими профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.6. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях стимулирования работников ДООУ к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность, результативность и качество его работы.

Показатели и условия стимулирования работников учреждения, позволяющие оценить эффективность, результативность и качество работы, определяются в положении о стимулировании работников ДООУ, утверждаемом руководителем ДООУ по согласованию с представительным органом работников, которое является неотъемлемой частью коллективного договора учреждения.

Конкретные показатели, условия и размеры выплат стимулирующего характера определяются локальным нормативным актом ДООУ и устанавливаются приказом руководителя ДООУ.

Выплаты стимулирующего характера руководителю ДООУ осуществляются с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы ДООУ, устанавливаемых органом администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющим полномочия в сфере образования.

6.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда, соответствующего ДООУ, а также за счет средств, полученных из дополнительных источников и предназначенных для оплаты труда работников ДООУ.

Выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам. Выплаты стимулирующего характера работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из размера должностного оклада без учета увеличения должностного оклада, надбавок и доплат и предельными размерами не ограничиваются.

6.4. В особых случаях (юбилейные даты, бракосочетание, рождение ребенка и др.) работнику учреждения может быть выплачена единовременная премия.

7. Отдельные вопросы оплаты труда педагогического персонала.

7.1. Оплата труда педагогического персонала устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении, и устанавливает объем фактической учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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

7.3. Педагогическим работникам при работе в особых условиях, а именно:

- за работу по совместительству в других образовательных учреждениях (при этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагогических работников);

- при работе в условиях, отклоняющихся от установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени для педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы),

Оплата труда определяется путем умножения должностного оклада (ставки заработной платы) за установленную продолжительность рабочего времени для педагогических работников на их фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы).

8. Порядок формирования фонда оплаты труда.

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Плановый фонд оплаты труда учреждений включает:

- фонд должностных окладов;
- фонд компенсационных выплат;
- фонд стимулирующих выплат,
- выплаты, предусмотренные в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

8.3. Размер фонда стимулирующих выплат для работников Учреждения, формируемый за счет бюджетных средств, устанавливается в размере до 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады работников муниципального учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат устанавливается Учреждением самостоятельно.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии, в том числе за счет оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда.

8.4. Общий объем средств, необходимых на оплату труда в расчете на год, определяется на основании штатных расписаний и (или) тарификационных списков.

Приложение 1

к [Положению](#) о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №109» Энгельсского муниципального района Саратовской области

Таблица 1

Должностные оклады руководителей и работников, выполняющих административно-хозяйственные функции в Учреждении

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заведующий	15 383	14 629	14 089	13404
2.	Заместитель заведующего	13 048	12 569	11 960	11 351

* Административно-хозяйственные функции в муниципальных учреждениях IV группы по оплате труда руководителей возлагаются, а в муниципальных учреждениях III группы могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство структурным подразделением.

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

Таблица 2

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования

№ п/п	Наименование должности и требования квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
1.	Учитель, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед; руководитель физического воспитания; концертмейстер, музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования; логопед, учитель-логопед, учитель-дефектолог	13 573	12 913	12 261	-
	при стаже пед. работы до 2-х лет	-	-	-	10 074
	при стаже пед. работы от 2-х до 5 лет	-	-	-	10 550
	при стаже пед. работы от 5 до 10 лет	-	-	-	11 053
	при стаже пед. работы от 10 до 20 лет	-	-	-	11 655
	при стаже пед. работы свыше 20 лет	-	-	-	12 261
2.	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре	12 913	12 261	11 655	-
	при стаже пед. работы до 2-х лет	-	-	-	10 074
	при стаже пед. работы от 2-х до 5 лет	-	-	-	10 050
	при стаже пед. работы от 5 до 10 лет	-	-	-	11 053
	при стаже пед. работы свыше 10 лет	-	-	-	11 655

Таблица 3

Должностные оклады медицинских работников в Учреждении

№ п/п	Наименование должности и требования квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
1.	Медицинская сестра	10 794	10 235	9 770	9 329
2.	Старшая медицинская сестра	11 960	11 351	10 794	10 235

Таблица 4

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала в Учреждении

Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
Младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой без предъявления требований к стажу работы	7 746
Младший воспитатель со средним профессиональным образованием, курсовой подготовкой и стажем работы в должности не менее четырех лет	8 097
Младший воспитатель со средним профессиональным образованием, без предъявления требований к стажу работы	8 444

Оклады рабочих в Учреждении

разряд	1	2	3	4	5	6	7	8	9*	10	11	12	13
оклад (руб.)	7446	7480	7573	7746	8097	8444	8900	9329	9770	10235	10794	11351	11960

 <*> Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности, в дошкольных образовательных учреждениях.

Приложение 2

к [Положению](#) о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №109» Энгельсского муниципального района Саратовской области

**Порядок отнесения муниципальных учреждений
к группам по оплате труда руководителей**

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

2. Отнесение муниципальных учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства муниципальным учреждением по следующим объемным показателям:

Объемные показатели	Порядок оценки	Кол-во баллов
1	2	3
Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
- в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию,	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1

Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников - 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10 до 30
1	2	3
Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационный пункт, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое структурное подразделение - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
Наличие в муниципальных учреждениях спортивной направленности		
- спортивно-оздоровительных групп	- за каждую группу	5
- учебно-тренировочных групп	- за каждого дополнительно обучающегося	0,5
- групп спортивного совершенствования	- за каждого дополнительно обучающегося	2,5
- групп высшего спортивного мастерства	- за каждого дополнительно обучающегося	4,5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (групп): не менее 5 компьютеров в классе (группе)	за каждый класс	до 10
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, пищеблока		до 15
Наличие на балансе учреждения: - автотранспортных средств; - катеров и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 20
Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе	до 30
Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц	за каждый вид	до 50
Наличие собственных: котельной, очистных сооружений	за каждый вид других сооружений	до 20
Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
Наличие в учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) и компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10

3. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще одного раза в год органом администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющим полномочия в сфере образования и молодежной политики, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципального учреждения.

4. При наличии других объемных показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в муниципальном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющим полномочия в сфере образования и молодежной политики, за каждый дополнительный объемный показатель до 20 баллов.

6. Количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющим полномочия в сфере образования.

7. За руководителем муниципального учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

9. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября очередного года на установленную предельную наполняемость групп.

10. Группы оплаты труда для руководителей муниципальных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

Тип (вид) муниципального учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей, в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
- муниципальное образовательное учреждение, - муниципальное учреждение по работе с детьми и молодежью	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад №109»

Порядок

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях (организациях), а также времени обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 10.2;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников

народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Перечня, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения, старшим мастерам учреждений начального профессионального образования;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а также воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

8. Время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Перечнем, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

10. Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Председатель ПК МДОУ
«Детский сад № 109»
_____ М.Е.Попова

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 109»
_____ Л.А. Сигачева

Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 109»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 109» (далее МДОУ) является локальным нормативным актом ДОУ и разработано в соответствии с - Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, - Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; - Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (в редакции Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 сентября 2010 г. N 810н); в соответствии с Решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 26.02.2020 г. № 17/03-2020 «О регулировании оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных организаций Энгельсского муниципального района», локальными нормативными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом ДОУ, Положением об оплате труда, а также настоящим положением.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Размер фонда стимулирующих выплат, формируемый за счет бюджетных средств, устанавливается в размере не менее 30 % от объема средств, направляемых на должностные оклады работников ДОУ.

1.4. Размер фонда стимулирующих выплат устанавливается ДОУ самостоятельно.

1.5. Администрация ДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата ДОУ.

1.6. Начисления и выплата стимулирующих выплат производится в течение календарного месяца, следующего за отчетным периодом (месяц, квартал, полугодие), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, на основании приказа руководителя ДОУ и протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников по распределению выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования работников.

1.7. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

1.8. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам в ДОУ создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации, заведующего ДОУ, старшего воспитателя, заместителя заведующего, сотрудников ДОУ. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя ДОУ.

1.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий. Стимулирующие выплаты работникам включают мотивационные и поощрительные выплаты по результатам

труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы Организации, высоким качеством работы.

1.10. Стимулирующие выплаты не являются обязательной частью заработной платы работников и не носят гарантированный характер выплаты.

1.11. Стимулирующая выплата работникам производится на основании приказа заведующего. Решение о стимулировании работников и размерах выплат во всех случаях принимается руководителем ДОУ в соответствии с настоящим Положением по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.12. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда. Стимулирующие выплаты не устанавливаются при наличии у работника, не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

1.13. Основанием для стимулирования являются оценочные листы педагогических и непедагогических сотрудников, представленные работниками два раза в календарный год. Отчетными периодами для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда определены: в июне - период с января по июнь текущего года; в январе - период с июля по декабрь предыдущего года.

1.14. Вновь принятым работникам ДОУ портфолио предоставлять не требуется, им присваивается наименьшее количество баллов от данной категории работников, по которым производятся стимулирующие выплаты первые полгода работы, в которых отражаются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ.

1.15. Настоящее Положение разрабатывается администрацией ДОУ согласовывается с профсоюзным комитетом ДОУ, принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом заведующего и является локальным нормативным актом ДОУ и определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат и действует до принятия нового.

1.16. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных нормативных актов, утвержденных руководителем ДОУ после согласования с профсоюзным комитетом и зарегистрированных в установленном порядке.

1.17.С Положением должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в ДОУ работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей.

2. Порядок стимулирования.

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ.

2.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

2.3. Оценочные листы (портфолио) представляются работниками на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующей части до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда 10 % для единовременной выплаты, выплаты единовременных премий осуществляются за выполнение особо важных заданий (достижение специальных показателей). Выплаты единовременных премий могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

2.5. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется исходя из суммы набранных сотрудником баллов и цены одного балла.

2.6. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда(ФОТ) работников ДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов работников. Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N_1 + N_2 + N_3 + N_n)$, где S – стоимость одного балла; ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N_1, N_2, \dots, N_n – количество баллов

2.7. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику ДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3. Регламент начисления баллов.

3.1. Результаты оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога (портфолио) и административно-хозяйственного персонала за отчетный период на основании портфолио, аналитических справок, анкет. Младшие воспитатели, технический персонал заполняет оценочные листы результативности профессиональной деятельности.

3.2. Работники ДОУ самостоятельно, два раза в год, заполняют оценочные листы (портфолио) результатов своей деятельности и передают в комиссию по распределению стимулирующей части.

3.3. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется.

3.4. Оценочный лист с соответствующими баллами подписывается руководителем ДОУ, комиссией по распределению стимулирующей части, доводится для ознакомления под роспись сотруднику.

3.5. Стимулирование производится согласно отработанному времени.

3.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.7. Положение включает примерный перечень критериев: Эффективности деятельности педагогических, административно хозяйственных работников. Каждому критерию присваивается максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100. Эффективности деятельности младших воспитателей и технического персонала. Каждому критерию присваивается максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 60.

4. Единовременные выплаты стимулирующего характера.

4.1. Единовременные выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам осуществляется на основании приказа руководителя ДОУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.3. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ производится в следующих случаях:

за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);

- в связи с наступлением знаменательного события (Юбилей ДОУ);

- к государственным и профессиональным праздникам.

- в связи с награждением почетными грамотами и профессиональными дипломами.

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

- участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства;

- наставничество молодых специалистов.

- по итогам работы за квартал;

- по итогам работы за год;

- по итогам годовой учебно-воспитательной работы;

- за оформление помещений;

- за подготовку и организацию праздников;

- ремонт мягкого инвентаря;

- за активное участие в субботнике;
- за общественную работу (уполномоченный по ОТ, председатель ПК и т.д.)

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

5.1. В случае несогласия сотрудника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией по распределению стимулирующей части, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии ДООУ в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

5.5. В присутствии сотрудника, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

5.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ДООУ

6.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ДООУ самостоятельно.

6.2. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Общего собрания трудового коллектива.

6.3. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников ДООУ:

- для педагогических работников (воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

- для административных работников (старший воспитатель, заместитель заведующего);

- для младших воспитателей;

- для технического персонала (старшая медицинская сестра, шеф повар, повар, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, кастелянша, дворник, старший сторож, слесарь- сантехник, делопроизводитель, специалист по охране труда и т.д.).

7. Регламент комиссии

7.1. Для распределения стимулирующих выплат работникам в ДООУ создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации, заведующего ДООУ, старшего воспитателя, заведующего хозяйством, сотрудников ДООУ. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя ДООУ, сроком на 1 год.

7.2. Комиссия формируется в составе 7 человек.

7.3. Руководство Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов комиссии из числа лиц, входящих в ее состав.

7.4. Срок полномочия председателя один год. Председатель Комиссии:

– осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

– председательствует на заседаниях Комиссии;

– организует работу Комиссии;

– распределяет обязанности между членами Комиссии.

7.5. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии.

Заместитель председателя Комиссии:

– координирует работу членов Комиссии;

- готовит документы, выносимые на рассмотрение Комиссии;
- осуществляет контроль за выполнением плана работы Комиссии;
- в случае отсутствия председателя Комиссии выполняет его обязанности.

7.6. Ответственным секретарем Комиссии назначается решением председателя Комиссии.

Ответственный секретарь Комиссии:

- организует делопроизводство Комиссии;
- ведет протоколы заседаний Комиссии;
- информирует членов Комиссии о дате, месте и времени проведения заседаний Комиссии и о вопросах, включенных в повестку дня заседания Комиссии, в срок не позднее 3-х календарных дней до дня проведения заседания Комиссии;
- обеспечивает контроль за выполнением решений Комиссии;
- несет ответственность за сохранность документов и иных материалов, рассматриваемых на заседаниях Комиссии.

7.7. Комиссия рассматривает и оценивает предоставляемые работниками рейтинговые листы, приложения к ним (портфолио для педагогических работников).

7.8. Рассмотрев и оценив рейтинговые листы работников ДООУ, Комиссия ставит свой балл по рейтинговому листу и ставит в известность сотрудника о решении Комиссии. Сотрудник ДООУ ставит подпись об ознакомлении с баллами.

7.9. Решение Комиссии принимаются методом голосования и оформляются в виде протоколов.

7.10. На основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, руководитель издает соответствующий приказ по ДООУ и передает его в бухгалтерию для начисления стимулирующей части.

7.11. Выписка из протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ и согласованные рейтинговые листы сотрудников хранятся в методическом кабинете (срок хранения 1 год).

8. Организация работы Комиссии

8.1. Заседания Комиссии проводятся не меньше 2-х раз в год.

8.2. Заседание Комиссии является правомочным, если на заседании присутствуют не менее 2/3 состава его участников.

8.3. Каждый член Комиссии имеет один голос.

8.4. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.

8.5. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

8.6. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем и секретарем Комиссии.

9. Права и обязанности членов Комиссии

9.1. Члены Комиссии имеют право:

9.1.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;

9.1.2. Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;

9.1.3. В случае отсутствия на заседании изложить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу.

9.1.4. Принимать участие в подготовке заседаний Комиссии.

9.1.5. Обращаться к председателю Комиссии по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии.

9.1.6. Вносить предложения руководству Комиссии о совершенствовании организации работы Комиссии.

9.2. Члены Комиссии обязаны:

9.2.1. Участвовать в заседаниях Комиссии;

9.2.2. Выполнять возложенные на них функции в соответствии с Положением и решениями Комиссии;

9.2.3. Соблюдать требования законодательных и иных локальных нормативных актов при реализации своих функций.

9.3. Комиссия самостоятельно определяет порядок организации своей работы.

Основной формой деятельности Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже два раза в год.

Ход заседаний фиксируется в протоколе.

9.4. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению общего собрания трудового коллектива ДООУ в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении членом Комиссии места работы или должности.

9.5. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

9.6. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

10. Протокол заседаний комиссии

10.1 Секретарь комиссии ведет протокол заседания с момента его открытия и до момента окончания, исключая перерывы.

10.2. Заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда оформляются протоколом, протоколы печатаются на бумажном носителе формата А-4 и подшиваются в соответствующую папку.

В протоколе фиксируются: дата проведения, количественное присутствие (отсутствие), приглашенные (ФИО, должность), повестка дня, ход обсуждения вопросов, предложения, рекомендации и замечания членов комиссии и приглашенных лиц, решение.

Протоколы подписываются председателем и секретарем комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Нумерация протоколов ведется от начала календарного года

. По итогам календарного года все документы брошюруются в дело и хранятся в Учреждении в соответствии со сроками хранения (1 год).

Протокол заседания оформляется в 2-дневный срок.

10.3. Для регистрации протоколов ведется «Книга регистрации протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда».

10.4. «Книга регистрации протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» нумеруется постранично, прошнуровывается, скрепляется подписью заведующего и печатью Учреждения. «Книга регистрации протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» входит в номенклатуру дел.

10.5. В «Книге регистрации протоколов Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» графы должны содержать следующую информацию:

- номер протокола Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- дата проведения заседания;

- повестка дня.

10.6. Протоколы заседаний Комиссии хранятся в ДООУ 1 год и включаются в номенклатуру дел. Они доступны для ознакомления всем участникам образовательного процесса ДООУ за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер. Решение об ограничении разглашения информации принимает комиссия.

11. Заключительные положения

11.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

11.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств приостанавливаются выплаты стимулирующего характера.

**Критерии и показатели результативности деятельности
старшего воспитателя**

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования				
1.1. Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта работников (за отчетный период)	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	отсутствие – 0 наличие - 3		
1.2. Распространение собственного педагогического опыта через личный сайт или страницу в сети Интернет	Скрин-шот страницы (сайта), справка с перечнем размещенных материалов	отсутствие - 0 за отчетный период до 3 раз - 2 за отчетный период более 3 раз-4 (выставляется максимальный балл)		
1.3. Участие в конкурсах профессионального значения	Аналитическая справка, заверенная заведующим; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный (Федеральный)- 4 (выставляется сумма баллов)		
1.4. Участие педагогов в инновационной и экспериментальной деятельности.	Приказ, справка-подтверждение	Уровень ДОУ -1 Муниципальный уровень - 2 Региональный уровень (Федеральный) -4 (выставляется сумма баллов)		
1.5. Участие педагогов в конкурсах (по использованию ИКТ, инновационных методических разработок др.)	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Уровень ДОУ -1 Муниципальный уровень - 2 Региональный уровень –3 Федеральный уровень -4 (выставляется сумма баллов)		
1.6. Выступления на конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации, круглых столах, методических объединениях и др. Проведение мастер –классов и пр.	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;	Муниципальный уровень - 4 Региональный уровень –4 Федеральный уровень -8 (выставляется сумма баллов)		
1.7. Применение электронных образовательных ресурсов нового поколения в профессиональной деятельности.	Скрин-шот страницы (сайта), справка с перечнем размещенных материалов	не применяет - 0 владеет навыками работы - 3 ведение блога, организует вебинары, участие в интернет сообществах и т.п. – 4 (максимальный балл)		
1.8. Участие в наполнении сайта ДОУ. Ведение аккаунтов в соцсетях.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	не участвует - 0 участие и курирование - 5		
1.9. Наличие комплексного подхода к оценке итоговых и промежуточных результатов освоения воспитанниками ООП ДОУ	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Отсутствие - 0 частичное соответствие - 2 полное соответствие - 5		
1.10. Процент аттестованных педагогов.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	рост аттестуемых отсутствует - 0 меньше 50% аттестуемых - 2 больше 50% аттестуемых - 10		
1.11. Соответствие образовательной среды ДОУ и развивающей предметно пространственной среды в группах требованиям ФГОС ДО.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем, фотографии	не соответствует - 0 частичное соответствие - 2 полное соответствие - 4		
2. Работа с семьями воспитанников				
2.1. Подготовка и проведение мероприятий с участием родителей воспитанников.	Справка, копии подтверждающих документов	В традиционной форме - 1 В нетрадиционной форме – 3 (максимальный балл)		
2.2. Организация просветительской	Справка, копии	В традиционной форме - 1		

деятельности среди родителей	подтверждающих документов	В нетрадиционной форме – 3 (максимальный балл)		
3. Общественная деятельность, исполнительская дисциплина				
3.1. Участие в общественной работе: профессиональная экспертная деятельность (участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководитель МО, стажировочной площадки)	Приказ, справка-подтверждение, заверенная руководителем	Не участвует – 0 Участвует – 5		
3.2. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка, заверенная руководителем	Участие в благоустройстве, субботнике - 2 в районных мероприятиях - 2 (сумма баллов)		
3.3. Общественная нагрузка (ведение протоколов, сайта ДОУ, АИС «Комплектование ДОУ» и пр.)	Справка, заверенная руководителем	не имеет - 0 имеет - 5		
3.4. Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	100		

Критерии и показатели результативности деятельности инструктора по физической культуре

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования				
1.1. Посещение семинаров, профессиональных конференций, круглых столов, Интернет-форумов и др.	Справка-подтверждение старшего воспитателя. Планы семинаров, копии свидетельств, сертификатов, скрин-шот страниц, справки об участии в мероприятиях, в том числе в дистанционной форме	отсутствие - 0 от 1 до 3 раз - 3 более 4-х раз – 4 (выставляется максимальный балл)		
1.2. Распространение собственного педагогического опыта через личный сайт или страницу в сети Интернет	Скрин-шот страницы (сайта), справка с перечнем размещенных материалов	отсутствие - 0 за отчетный период до 5 раз - 2 за отчетный период более 5 раз-4 (максимальный балл)		
1.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах)	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов	1-уровень организации 2-муниципальный 3-региональный (федеральный) (сумма баллов)		
1.4. Использование нетрадиционных здоровьесберегающих и физкультурно-оздоровительных технологий	Информационная справка, фотоматериалы	не используется - 0 используется - 4		
1.5. Создание и положительная динамика развивающей предметно-пространственной среды (изготовление и использование нетрадиционного оборудования)	Информационная справка или паспорт зала, спортивной площадки, фотоматериалы	несоответствие - 0 ч.соответствие - 4 полное соответствие программным требованиям – 8 (максимальный балл)		
1.6. Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Информационная справка	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный –3 Федеральный - 4		

		(сумма баллов)		
1.7. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копия приказа, копии дипломов, сертификатов	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный –3 Федеральный- 4 (сумма баллов)		
1.8. Участие в конкурсах профессионального мастерства в сети интернет	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копия приказа, копии дипломов, сертификатов	отсутствие - 0 за отчетный период до 3 раз -2 за отчетный период более 3 раз – 4 (максимальный балл)		
1.9. Посещаемость воспитанников	Справка, копия табеля учета посещаемости	до 45%-1 от 50-74%-7 от 75 и выше-17 (максимальный балл)		
2. Работа с воспитанниками и их семьями				
2.1. Достижения воспитанников в конкурсах и мероприятиях.	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный –3 Федеральный-4 (сумма баллов)		
2.2. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях в сети интернет	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии сертификатов, дипломов и т.д.	отсутствие - 0 за отчетный период до 50 % -1 за отчетный период более 50% – 3 (максимальный балл)		
2.3. Формы сотрудничества с семьей.	Справка, копии подтверждающих документов	традиционные - 2 нетрадиционные – 4 (максимальный балл)		
2.4. Обоснованные обращения родителей, коллег, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр.и пр.	Справка	наличие - 0 отсутствие - 5		
3. Общественная деятельность, исполнительская дисциплина				
3.1. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка, заверенная заведующим, старшим воспитателем, зам.зав., председателем ПК	Участие в благоустройстве, субботнике - 2 в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 2 (сумма баллов)		
3.2. Общественная нагрузка (ведение протоколов, сайта ДОУ, АИС «Комплектование ДОУ» и пр.)	Информационная справка, заверенная руководителем	не имеет - 0 имеет - 5		
3.3. Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	100		

Критерии и показатели результативности деятельности музыкального руководителя

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования				
1.1. Посещение семинаров,	Справка-подтверждение	отсутствие - 0		

профессиональных конференций, круглых столов, Интернет-форумов и др.	старшего воспитателя. Планы семинаров, копии свидетельств, сертификатов, скрин-шот страниц, справки об участии в мероприятиях, в том числе в дистанционной форме	от 1 до 3 раз - 3 более 4-х раз – 4 (выставляется максимальный балл)		
1.2. Распространение собственного педагогического опыта через личный сайт или страницу в сети Интернет	Скрин-шот страницы (сайта), справка с перечнем размещенных материалов	отсутствие - 0 за отчетный период до 5 раз - 2 за отчетный период более 5 раз – 4 (максимальный балл)		
1.3.Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах)	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;	уровень ДОУ- 1 муниципальный - 2 региональный – 3 федеральный - 4 (сумма баллов)		
1.4. Использование (применение) в НОД современных инновационных методик и технологий сопровождения образовательного процесса, творческий подход к использованию музыкального материала, проектная деятельность.	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, фотоматериалы	не используется - 0 используется - 4		
1.5. Создание и положительная динамика развивающей предметно-пространственной среды (эстетика оформления музыкального зала к мероприятиям, наличие и эстетика атрибутов, костюмов, пособий, подготовка к праздничным мероприятиям)	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, или паспорт зала, фотоматериалы	несоответствие - 0 частичное соответствие - 4 полное соответствие программным требованиям– 7 (выставляется максимальный балл)		
1.6. Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем,	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный, Федеральный - 4 (сумма баллов)		
1.7. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный –3 Федеральный- 4 (сумма баллов)		
1.8.Участие в конкурсах профессионального мастерства в сети интернет	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии сертификатов, дипломов и т.д.	отсутствие - 0 за отчетный период до 3 раз - 2 за отчетный период более 3 раз – 4 (максимальный балл)		
1.9. Посещаемость воспитанников	Справка, копия табеля учета посещаемости	до 45%-1 от 50-74%-7 от 75 и выше-14 (максимальный балл)		
2. Работа с воспитанниками и их семьями				
2.1. Достижения воспитанников в конкурсах и мероприятиях.	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии сертификатов, дипломов и т.д	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный -3 Федеральный-4 (сумма баллов)		
2.2. Достижения воспитанников в конкурсах и мероприятиях в	Информационная справка, заверенная старшим	отсутствие - 0 за отчетный период до 50 %- 2		

сети интернет	воспитателем, копии сертификатов, дипломов и т.д	за отчетный период более 50% – 4 (максимальный балл)		
2.2. Формы сотрудничества с семьей.	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии подтверждающих документов	традиционные - 1 нетрадиционные – 3 (выставляется максимальный балл)		
2.3. Обоснованные обращения родителей, коллег, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по образованию и пр.	Справка	наличие - 0 отсутствие - 5		
3. Общественная деятельность, исполнительская дисциплина				
3.1. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, зам. зав., председателем ПК	участие в благоустройстве, субботнике - 2 в районных мероприятиях - 2 (сумма баллов)		
3.2. Общественная нагрузка (ведение протоколов, сайта ДОУ, АИС «Комплектование ДОУ» и пр.)	Информационная справка, заверенная руководителем	не имеет - 0 имеет - 5		
3.3. Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 5 член профкома – 2 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	100		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности воспитателя

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования				
1.1. Посещение семинаров, профессиональных конференций, круглых столов, Интернет-форумов и др.	Аналитическая справка, заверенная ст. воспитателем. Планы семинаров, копии свидетельств, сертификатов, скрин-шот страниц, справки об участии в мероприятиях, в том числе в дистанционной форме	отсутствие - 0 от 1 до 3 раз - 3 более 4-х раз – 4 (выставляется максимальный балл)		
1.2. Распространение собственного педагогического опыта через личный сайт или страницу в сети Интернет	Скрин-шот страницы (сайта), справка с перечнем размещенных материалов	отсутствие - 0 за отчетный период до 5 раз -2 за отчетный период более 5 раз – 4 (максимальный балл)		
1.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах)	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;	1-уровень организации 2-муниципальный 3-региональный 4-федеральный (выставляется сумма баллов)		
1.4. Использование ИКТ в образовательном процессе	Справка об использовании ИКТ в деятельности воспитателя; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на:	не используется - 0 используется - 2		

	ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ДОУ; личный сайт и т.п.			
1.5. Создание развивающей предметно-пространственной среды группы	Информационная справка или паспорт группы о содержании развивающей среды в соответствии с возрастом, с изменениями, произошедшие за отчетный период. Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями.	несоответствие - 0 частичное соответствие - 2 полное соответствие – 4 (выставляется максимальный балл)		
1.6. Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный (Федеральный)- 4 (выставляется сумма баллов)		
1.7. Участие в конкурсах профессионального мастерства, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный (Федеральный)- 4 (выставляется сумма баллов)		
1.8.Участие в конкурсах профессионального мастерства в сети интернет	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии сертификатов, дипломов и т.д.	отсутствие - 0 за отчетный период до 3 раз -2 за отчетный период более 3 раз – 4 (максимальный балл)		
1.9. Посещаемость воспитанников	Справка, заверенная руководителем; копия табеля учета посещаемости	до 45%-1 от 50-74%-7 от 75 и выше-15 (максимальный балл)		
2. Работа с воспитанниками и их семьями				
2.1. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях различного уровня	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1 Муниципальный - 2 Региональный (Федеральный)-4 (сумма баллов)		
2.2.Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях в сети интернет	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии сертификатов, дипломов и т.д.	отсутствие - 0 за отчетный период до 50 %- 2 за отчетный период более 50% – 4 (максимальный балл)		
2.3. Формы сотрудничества с семьей.	Информационная справка, заверенная старшим воспитателем, копии подтверждающих документов	традиционные - 1 нетрадиционные – 3 (максимальный балл)		
2.4. Контроль по родительской плате (отсутствие задолженности, своевременность оплаты)	Справка, заверенная руководителем	Отсутствие долга-4 Долг до 500 рублей-2 Долг более 500-0 (выставляется максимальный балл)		
2.5. Обоснованные обращения родителей, коллег, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр. и пр.	Справка, заверенная руководителем	наличие - 0 отсутствие - 5		

3. Общественная деятельность, исполнительская дисциплина				
3.1. Взаимозаменяемость	Выписка из приказа	По просьбе администрации-2 Собственное желание-4		
3.2. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Информационная справка, заверенная руководителем, зам.зав., председателем ПК	Участие в благоустройстве, субботнике - 2 участие в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях – 2 (сумма баллов)		
3.3. Общественная нагрузка (ведение протоколов, сайта, АИС «Комплектование ДОУ» и	Справка, заверенная руководителем.	не имеет - 0 имеет - 5		
3.4.Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	100		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности старшей медицинской сестры

Показатели	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1. Личный вклад работника в повышение качества образования				
1.Итоги в актах проверок и предписаний надзорных органов по санитарному состоянию ДОУ.	Справка от руководителя, копии актов проверки санитарного состояния	Есть замечания – 0 Отсутствуют замечания - 15		
2. Участие в мероприятиях, направленных на сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Справка от руководителя, копия сообщения, скриншот страницы сайта и пр.	не проводится – 0 проводится на уровне ДОУ (сайт, выступления на род. Собр. и т.д.) – 5 Участие в муниципальных мероприятиях – 10 (суммарный балл)		
3.Работа по внедрению здоровьесберегающих технологий в ДОУ	Справка-подтверждение от руководителя	Не выполняет – 0 Выполняет - 5		
4.Динамика уровня заболеваемости воспитанников в ходе мероприятий по здоровьесбережению	Аналитическая справка	Пропущено дней по болезни на 1 ребёнка в год: более 14 дней – 0 менее 14 дней – 10		
5. Профилактика эпидемии соматических заболеваний (ОРВИ, грипп и др.), работа по предотвращению закрытия учреждения на карантин	Аналитическая справка	Не выполняет – 0 Выполняет в полном объеме - 10		
6. Контроль за организацией питания и выполнения санитарных требований сотрудниками пищеблока	Копии актов, карт (журналов) по итогам контроля	Не выполняет - 0 Частичное выполнение, наличие замечаний – 5 Выполняет в полном объеме – 10 (максимальный балл)		
7.Контроль за санитарным состоянием групповых помещений	Копии актов, карт (журналов) по итогам контроля	Не выполняет - 0 Частичное выполнение, наличие замечаний – 5 полном объеме – 10 (максимальный балл)		
8. Формы сотрудничества с семьей.	Справка, копии подтверждающих документов	Традиционные - 1 Нетрадиционные – 4 (максимальный балл)		
9.Обоснованные обращения	Справка	Наличие - 0		

родителей, зарег. у заведующего ДОУ, в комитете по обр. и пр.		Отсутствие - 5		
10. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка руководителя	в благоустройстве, субботнике -2 в районных мероприятиях - 2 (сумма баллов)		
11.Выполнение разовых, особо сложных работ, общественных поручений и поручений, не предусмотренных долж. Обяз-ми	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 7		
12.Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
Итого: 100				

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности заместителя заведующего

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников и сотрудников в ДОУ				
1.1.Осуществление контроля по соблюдению правил и норм: - охраны труда; - техники безопасности; -противопожарной защиты; - санитарно-гигиенических требований в помещениях и на прилегающей территории	Копии протоколов, актов проверяющих организаций, выписки из журналов	По охране труда - 3 По технике безопасности-3 По противопожарной защите - 3 По соблюдению сан-гигиенич. требований в помещениях - 3 на прилегающей территории – 3 (сумма баллов)		
1.2.Обеспечение своевременного ремонта помещений, -исправности освещения, - системы отопления, -вентиляции, -поверка приборов учета, замеров сопротивления	Копии актов выполненных работ	Оперативное, своевременное и качественное устранение неисправностей– 10 исправная работа оборудования - 5 отсутствие аварийных ситуаций - 5 (сумма баллов)		
2. Финансово – хозяйственная деятельность				
2.1.Обеспечение сохранности товарно-материал. ценностей	книга учета, ведомость бух. справка, акт готовности.	Не обеспечивается – 0 Обеспечивается - 5		
2.2.Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его восстановление и пополнение	книга учета, ведомость бух., справка, акт готовности.	Не обеспечивается – 0 Обеспечивается - 5		
2.3.Своевременная подготовка сезонного инвентаря	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Отсутствие – 0 Наличие - 10		
2.4.Соблюдение договорной и финансовой дисциплины: - контроль за выполнением договоров, контрактов	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Не обеспечивается – 0 Обеспечивается - 5		
2.5.Эффективная организация и проведение мер-ий по экономии по всем видам потреб ресурсов, контроль за приборами учета ТЭР:-электроэнергии; тепла; водоснабжения	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Не обеспечивается – 0 Обеспечивается - 5		
3. Общественная деятельность, исполнительская дисциплина				
3.1. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	участие в благоустройстве, субботнике-2 участие в районных мероприятиях - 2 (сумма баллов)		

3.2.Выполнение разовых, особо сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 6		
3.3.Разъездной характер работы	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	20		
3.4.Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	100		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности делопроизводителя

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1.Итоги внутреннего контроля по соблюдению правил ведения делопроизводства	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Есть замечания – 0 Отсутствуют замечания - 10		
2.Ведение архива	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Есть замечания – 0 Отсутствуют замечания - 10		
3.Общественная нагрузка (ведение протоколов, сайта ДОУ, АИС «Комплектование ДОУ» и пр.)	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	не имеет - 0 имеет - 5		
4. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	участие в благоустройстве, субботнике -2 участие в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 2 (выставляется сумма баллов)		
5.Выполнение разовых, особо сложных работ, общественных поручений и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 9		
6. Поддержание положительного психологического климата в коллективе.	Справка руководителя, копия протокола комиссии по этике, конфликтной комиссии, приказа о дисциплинарном взыскании в случае провокации конфликта со стороны сотрудника	Наличие конфликтов - 0 Отсутствие конфликтов - 5		
7. Обоснованные обращения родителей, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр.и пр.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	наличие - 0 отсутствие - 5		
8.Стаж работы в ДОУ	Справка- подтверждение, заверенная руководителем. по данным из трудовой книжки	До 5 лет – 3 От 5 до 10 лет – 5 От 10 лет - 10 (выставляется максим. балл)		
3.4.Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	65		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности младшего воспитателя

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1.Посещаемость воспитанников	Справка, копия табеля учета посещаемости	до 45%-1 от 50-74%-5 от 75 и выше-12 (максимальный балл)		
2.Итоги внутреннего контроля и в актах проверок и предписаний надзорных органов.	Справка от руководителя, копии актов проверки, карт (журналов) санитарного состояния	Есть замечания – 0 Отсутствуют замечания - 10		
4.Содержание оборудования и инвентаря	Справка-подтверждение от заместителя заведующего	Не соответствует – 0 Образцовое содержание - 5		
5. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	участие в благоустройстве, субботнике - 2 участие в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 2 (сумма баллов)		
6.Выполнение разовых, особо сложных работ, общественных поручений и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 4		
7. Поддержание положительного психологического климата в коллективе.	Справка руководителя, копия протокола комиссии по этике, конфликтной комиссии, приказа о дисциплинарном взыскании в случае провокации конфликта со стороны сотрудника	Наличие конфликтов - 0 Отсутствие конфликтов - 3		
8.Взаимозаменяемость	Справка-подтверждение, заверенная руководителем, копия приказа (при наличии)	По просьбе администрации – 3 По собственной инициативе – 5 (максимальный балл)		
9. Обоснованные обращения родителей, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр.и пр.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	наличие - 0 отсутствие - 5		
10.Стаж работы в ДОУ	Справка от делопроизводителя по данным из трудовой книжки	До 5 лет – 3 От 6 до 10 лет – 5 От 10 лет - 10 (максимальный балл)		
11.Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	65		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности дворника

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1.Увеличение объема работ, связанными с природными, климатическими условиями,	Справка-подтверждение от заместителя заведующего	Не выполнялось – 0 Выполнялось - 20		

аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, покос травы, листопад, снегопад, аварийные ситуации, вывоз мусора и т.п.)				
2.Выполнение дополнительных работ за отчетный период (работ в период проведения ремонта)	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Не выполнялось – 0 Выполнялось - 3		
3.Содержание оборудования и инвентаря	Справка-подтверждение от зам.зав.	Не соответствует – 0 Образцовое содержание - 2		
4. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	участие в благоустройстве, субботнике - 2 участие в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 2 (сумма баллов)		
5.Выполнение разовых, особо сложных работ, общественных поручений и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 4		
6. Поддержание положительного психологического климата в коллективе.	Справка руководителя, копия протокола, конфликтной комиссии, приказа о дисциплинарном взыскании в случае провокации конфликта со стороны сотрудника	Наличие конфликтов - 0 Отсутствие конфликтов - 3		
7.Взаимозаменяемость	Справка-подтверждение, заверенная руководителем, копия приказа (при наличии)	По просьбе администрации – 3 По собственной инициативе – 5 (максимальный балл)		
8. Обоснованные обращения родителей, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр.и пр.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	наличие - 0 отсутствие - 5		
9.Стаж работы в ДОУ	Справка от делопроизводителя по данным из трудовой книжки	До 5 лет – 3 От 6 до 10 лет -5 От 10 лет - 10 (выставляется максимальный балл)		
10.Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	65		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности кастелянши

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1.Увеличение объема работ, связанными с карантинами, подготовками к утренникам и посещаемостью воспитанников.	Справка-подтверждение от старшей мед.сестры за отчетный период	Высокое качество выполнения – 20 Фактическое выполнение - 10 Не выполнялось – 0 (максимальный балл)		
2.Итоги внутреннего контроля и в	Справка от руководителя,	Есть замечания – 0		

актах проверок и предписаний надзорных органов.	копии актов проверки, карт (журналов) санитарного состояния	Отсутствуют замечания - 6		
3. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	в благоустройстве, субботнике- 2 в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 2 (сумма баллов)		
4.Выполнение разовых, особо сложных работ, общественных поручений и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 5		
5. Поддержание положительного психологического климата в коллективе.	Справка руководителя, копия протокола комиссии по этике, конфликтной комиссии, приказа о дисциплинарном взыскании в случае провокации конфликта со стороны сотрудника	Наличие конфликтов - 0 Отсутствие конфликтов - 3		
6.Взаимозаменяемость	Справка-подтверждение, подписанная руководителем, копия приказа (при наличии)	По просьбе администрации – 3 По собственной инициативе – 5 (максимальный балл)		
7. Обоснованные обращения родителей, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр.и пр.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	наличие - 0 отсутствие - 5		
8.Стаж работы в ДОУ	Справка от делопроизводителя по данным из трудовой книжки	До 5 лет – 3 От 6 до 10 лет – 5 От 10 лет - 10 (максимальный балл)		
9.Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	65		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности машиниста по стирке белья

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1.Увеличение объема работ, связанными с карантинами, подготовками к утренникам и посещаемостью воспитанников.	Справка-подтверждение от старшей мед.сестры за отчетный период	Высокое качество выполнения –20 Фактическое выполнение - 10 Не выполнялось – 0 (максимальный балл)		
2.Итоги внутреннего контроля и в актах проверок и предписаний надзорных органов.	Справка от руководителя, копии актов проверки, карт (журналов) санитарного состояния	Есть замечания – 0 Отсутствуют замечания - 6		
3. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	участие в благоустройстве, субботнике - 2 участие в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 2 (сумма баллов)		
4.Выполнение разовых, особо сложных работ, общественных поручений и поручений, не предусмотренных	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 5		

должностными обязанностями				
5. Поддержание положительного психологического климата в коллективе.	Справка руководителя, копия протокола комиссии по этике, конфликтной комиссии, приказа о дисциплинарном взыскании в случае провокации конфликта со стороны сотрудника	Наличие конфликтов - 0 Отсутствие конфликтов - 3		
6. Взаимозаменяемость	Справка-подтверждение, подписанная руководителем, копия приказа (при наличии)	По просьбе администрации – 3 По собственной инициативе – 5 (максимальный балл)		
7. Обоснованные обращения родителей, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр.и пр.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	наличие - 0 отсутствие - 5		
8. Стаж работы в ДОУ	Справка от делопроизводителя по данным из трудовой книжки	До 5 лет – 3 От 6 до 10 лет – 5 От 10 лет - 10 (максимальный балл)		
9. Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	65		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности подсобного рабочего

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Самооценка	Оценка эксперта
1. Погрузочно-разгрузочные работы	Справка-подтверждение от заместителя заведующего	Не выполнялось – 0 Выполнялось - 8		
2. Увеличение объема работ, связанных с посещаемостью воспитанников.	Справка-подтверждение от старшей мед.сестры за отчетный период	Не выполнялось – 0 Выполнялось - 10		
3. Итоги внутреннего контроля и в актах проверок и предписаний надзорных органов.	Справка от руководителя, копии актов проверки, карт (журналов) санитарного состояния	Есть замечания – 0 Отсутствуют замечания-6		
4. Содержание оборудования и инвентаря	Справка-подтверждение от заместителя заведующего	Не соответствует – 0 Образцовое содержание - 2		
5. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	участие в благоустройстве, субботнике - 2 участие в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 2 (сумма баллов)		
6. Выполнение разовых, особо сложных работ, общественных поручений и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 5		
7. Поддержание положительного психологического климата в коллективе.	Справка руководителя, копия протокола комиссии по этике, конфликтной комиссии, приказа о дисциплинарном взыскании в случае провокации	Наличие конфликтов - 0 Отсутствие конфликтов - 3		

	конфликта со стороны сотрудника			
8.Взаимозаменяемость	Справка-подтверждение, подписанная руководителем, копия приказа (при наличии)	По просьбе администрации – 3 По собственной инициативе – 5 (максимальный балл)		
9. Обоснованные обращения родителей, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр.и пр.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	наличие - 0 отсутствие - 5		
10.Стаж работы в ДОУ	Справка от делопроизводителя по данным из трудовой книжки	До 5 лет – 3 От 6 до 10 лет – 5 От 10 лет - 10 (максимальный балл)		
11.Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	65		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности слесаря - сантехника

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1.Увеличение объема работ, связанных с аварийной ситуацией, ремонтом ДОУ.	Справка-подтверждение от заведующего за отчетный период	Не выполнялось – 0 Выполнялось - 15		
2.Содержание оборудования и инвентаря	Справка-подтверждение от заместителя заведующего	Не соответствует – 0 Образцовое содержание - 11		
3. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	участие в благоустройстве, субботнике - 2 участие в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 2 (выставляется сумма баллов)		
4.Выполнение разовых, особо сложных работ, общественных поручений и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 10		
5. Поддержание положительного психологического климата в коллективе.	Справка руководителя, копия протокола комиссии по этике, конфликтной комиссии, приказа о дисциплинарном взыскании в случае провокации конфликта со стороны сотрудника	Наличие конфликтов - 0 Отсутствие конфликтов - 3		
6. Обоснованные обращения родителей, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр.и пр.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 5		
7.Стаж работы в ДОУ	Справка от делопроизводителя по данным из трудовой книжки	До 5 лет – 3 От 6 до 10 лет – 5 От 10 лет - 10 (выставляется максим. балл)		
8.Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5		

	подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	65		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности сторожа

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1. Увеличение объема работ, связанными с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, листопад, снегопад, аварийные ситуации, вывоз (вынос) мусора и т.п.)	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Не выполнялись – 0 Выполнялись – 20		
2. Выполнение дополнительных работ за отчетный период (работ по электрике, сантехнические работы, работы уборщика служебных помещений, плотника, дворника пр.)	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Не выполнялись – 0 Выполнялись – 10		
3. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	участие в благоустройстве, субботнике-2 участие в районных мероприятиях - 2 (выставляется сумма баллов)		
4. Выполнение разовых, особо сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 6		
5. Поддержание положительного психологического климата в коллективе.	Справка руководителя, копия протокола комиссии по этике, конфликтной комиссии, приказа о дисциплинарном взыскании в случае провокации конфликта со стороны сотрудника	Наличие конфликтов - 0 Отсутствие конфликтов - 6		
6. Обоснованные обращения родителей, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр.и пр.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 5		
7. Стаж работы в ДОУ	Справка от делопроизводителя по данным из трудовой книжки	До 5 лет – 3 От 6 до 10 лет – 5 От 10 лет - 10 (выставляется максимальный балл)		
8. Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	65		

Критерии оценки результативности и профессиональной деятельности повара

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1. Качество питания	Справка по результатам	Положительные отзывы		

	анкетирования родителей	родителей: менее 60% - 0 от 60% до 79% -5 более 80% - 8 (максимальный балл)		
2. Увеличение объема работ, связанных с посещаемостью воспитанников.	Справка-подтверждение от старшей мед.сестры за отчетный период	Не выполнялось – 0 Выполнялось - 10		
3. Итоги внутреннего контроля и в актах проверок и предписаний надзорных органов.	Справка от руководителя, копии актов проверки, карт (журналов) санитарного состояния	Есть замечания – 0 Отсутствуют замечания - 6		
4. Содержание оборудования и инвентаря	Справка-подтверждение от заместителя заведующего	Не соответствует – 0 Образцовое содержание - 2		
5. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	участие в благоустройстве, субботнике - 2 участие в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - 2 (сумма баллов)		
6. Выполнение разовых, особо сложных работ, общественных поручений и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 5		
7. Поддержание положительного психологического климата в коллективе.	Справка руководителя, копия протокола комиссии по этике, конфликтной комиссии, приказа о дисциплинарном взыскании в случае провокации конфликта со стороны сотрудника	Наличие конфликтов - 0 Отсутствие конфликтов - 3		
8. Взаимозаменяемость	Справка-подтверждение, подписанная руководителем, копия приказа (при наличии)	По просьбе администрации – 3 По собственной инициативе – 5 (максимальный балл)		
9. Обоснованные обращения родителей, зарегистрированные у заведующего ДОУ, в комитете по обр.и пр.	Справка-подтверждение, заверенная руководителем	Отсутствие - 0 Наличие - 5		
10. Стаж работы в ДОУ	Справка от делопроизводителя по данным из трудовой книжки	До 5 лет – 3 От 6 до 10 лет – 5 От 10 лет - 10 (максимальный балл)		
11. Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской РПО)	Председатель ПК – 7 член профкома – 3 уполномоченный по ОТ – 5 уполномоченный по охране прав детства – 5 (максимальный балл)		
	Итого	65		

Приложение № 4
к коллективному договору

Председатель ПК МДОУ
«Детский сад № 109»
_____ М.Е.Попова

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 109»
_____ Л.А. Сигачева

«Положение о премировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №109»

I. Общие положения.

1.1. Положение о премировании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №109» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №109» (далее — МДОУ).

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МДОУ, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.

1.4. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

1.5. Размеры премий работников МДОУ устанавливаются в денежном эквиваленте.

1.6. Премирование не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

II. Порядок премирования работников.

2.1. Премирование работников производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам труда работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по МДОУ, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

2.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по МДОУ, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

III. Показатели премирования работников.

3.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

3.1.1. Педагогическим работникам за:

- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ;
- высокое качество подготовки и проведения мероприятий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж МДОУ у родителей, общественности;
- эффективное использование здоровьесберегающих технологий;

- применение в образовательной деятельности информационных технологий; - эффективную работу по методическому направлению ДОО;
- высокое качество методической работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний, педсоветов и т.д.);
- организацию сотрудничества с родителями;
- оформительские работы в детском саду;
- результативную работу по адаптации воспитанников;
- профессиональную ответственность;
- подготовку информационных материалов для сайта МДОО;
- дополнительные занятия с воспитанниками;
- проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- подготовку обучающихся к олимпиадам, конкурсам различного уровня;
- наставничество;
- за постоянную общественную работу в учреждении.

3.1.2. Старшему воспитателю за:

- высокое качество выполнения плана внутреннего контроля, плана воспитательно-образовательной работы;
- высокий уровень организации и проведения открытых мероприятий;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении детского сада;
- высокий уровень аттестации педагогических работников;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- качественную организацию профилактической работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за постоянную общественную работу в учреждении.

3.1.3. Обслуживающему персоналу за:

- образцовое выполнение требований охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности;
- выполнение разовых, особо сложных работ, общественных поручений и поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;
- высокое качество ведения документации;
- сохранение в образцовом состоянии помещений, оборудования, инвентаря и территории ДОО;
- за постоянную общественную работу в учреждении.

3.2. Единовременное премирование работников производится:

3.2.1. За «значимое» действие, поступок, событие с целью презентации и обобщения педагогического опыта:

- представление интересов ДОО на Всероссийском уровне;
- представление интересов ДОО на региональном уровне;
- представление интересов ДОО на муниципальном уровне;
- представление интересов ДОО на уровне ДОО;
- по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;
- за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);
- за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати.

3.2.2. При наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива Детского сада (празднование Дня дошкольного работника, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 55 лет и 60 лет).

**Приложение № 5
к коллективному договору**

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МДОУ «Детский сад №109»
Энгельского муниципального района
Саратовской области
_____ Л.А.Сигачева

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад №109»
Энгельского муниципального района
Саратовской области
_____ М.Е.Попова

Расчетный листок За _____ (наименование месяца, год)									
ФИО работника				Наименование организации					
Общий облагаемый доход:				Должность:					
Применено вычетов по НДФЛ: на «Себя»				на детей		имущественных			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по часам(по тарифному разряду)							Профвзносы		
Доплата за ночные часы							НДФЛ исчисленный по ставке		
Увеличение заработка 3.8%									
Увеличение заработка 0.2%									
Премия разовая									
Доплата стим.характера (суммой)									
За вредность									
Доплата к окладу									
Доплата до МРОТ (МБ)									
Всего начислено:						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
						Перечислено в банк (аванс)			
						Перечислено в банк (под расчет)			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за работником на начало месяца						Долг за работником на конец месяца			

**Приложение №6
к коллективному договору**

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МДОУ «Детский сад №109»
Энгельского муниципального района
Саратовской области
_____ Л.А.Сигачева

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад №109»
Энгельского муниципального района
Саратовской области
_____ М.Е.Попова

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ МДОУ «Детский сад №109»
НА 2022-2025 ГОД**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение специальной оценки труда			20.000	Декабрь 2024	Зам.зав.	31	27		
2.	Проведение специального обучения руководителей, уполномоченных по охране труда	Чел.	3	6.000	Июнь 2023	Заведующий , зам.зав.	31	27		
3.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	Чел.	31	35.000	Апрель Ежегодно	Заведующий Ст.медсестра	31	27		
4.	Проведение общего технического осмотра здания ДОУ		2		Апрель, октябрь каждого года	Заведующий , зам.зав.	31	27		

5.	Регулярное пополнение аптек медицинской помощи	шт.	5	200 р.	1 раз в квартал каждого года	Ст.медсестра	31	27		
6.	Приобретение спецодежды	шт.	10	2000	Ежегодно (май)	Заведующий , зам.зав.	10	9		
7.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов.			5000	Октябрь 2022 г.	зам.зав.	31	27		
8.	Ремонтные работы полового покрытия в группе раннего возраста зале	кв.м.	60	70000	Июнь-Август 2023	Заведующий , зам.зав.	12	11		
9.	Укладка резинового покрытия площадки для занятий физкультурой и спортом	кв.м.	200	700.000	Июнь-Август 2023	Заведующий , зам.зав.	31	27		
10	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий ГТО				Ежегодно	Инструктор по физической культуре	31	27		
11	Приобретение и обновление спортивного инвентаря (мячи)	шт	5	5000	Ежегодно	Заместитель заведующего	31	27		
12	Проведение мероприятий посвященных Всемирному Дню Охраны труда				Ежегодно апрель	Уполномоченный по О.Т.	31	27		
13.	Своевременное обеспечение моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	шт	31	1000	1 раз в месяц	Зам.зав.	31	27		
14.	Ремонт потолка в гладильной комнате	кв.м.	10	8000	Июнь - Декабрь 2022	Заведующий	1	1		
15.	Замена ламп в служебных и бытовых помещениях на энергосберегающие	шт	10	1000	Май 2022	Зам.зав.	5	5		
16.	Приобретение принтера	шт	1	12000	В течении периода	Заведующий	3	3		
17.	Приобретение ноутбука	шт	1	40000	В течении периода	Заведующий	3	3		
18.	Ремонт гладильной комнаты	кв.м.	6	30000	Октябрь 2024	Заведующий	1	1		
19.	Замена стульев	шт	5	10000	Июнь – август 2023.	Заведующий, Зам.зав.	5	5		

**Приложение №7
к коллективному договору**

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МДОУ «Детский сад №109»
Энгельского муниципального района
Саратовской области
_____ Л.А.Сигачева

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад №109»
Энгельского муниципального района
Саратовской области
_____ М.Е.Попова

**НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки	1 1 6 пар 1 на 3 года 1 п. на 2,5 г. 1 п. на 3 г. 1 пара на 2 года
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	1 2 1 пара дежурные 4 пары
4.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
5.	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1 1 пара 2 пары 2 пары
6.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Головной убор Перчатки резиновые	2 4 4 2 пары
7.	Слесарь - сантехник	Костюм брезентовый Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 на 1,5 года 6 пар 1 пара дежурные

**Приложение №8
к коллективному договору**

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МДОУ «Детский сад №109»
Энгельского муниципального района
Саратовской области
_____ Л.А.Сигачева

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад №109»
Энгельского муниципального района
Саратовской области
_____ М.Е.Попова

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется дополнительный отпуск**

Должность	Продолжительность дополнительного отпуска
Заведующий ДОУ	3 календарных дня за ненормированный рабочий день
Председатель ПК	5 календарных дней за общественную работу
Заместитель заведующего	3 календарных дня за ненормированный рабочий день
Повар	3 календарных дня за вредные условия труда

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий
МДОУ «Детский сад №109»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области
_____ Л.А.Сигачева

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад №109»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области
_____ М.Е.Попова

**ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №109»
ЭНГЕЛЬССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №109». Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее ДОУ).

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников ДОУ, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы ДОУ;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) ДОУ.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.1. ДОУ стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников ДОУ, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОУ, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ДОУ.

3.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в ДОУ, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.