

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №1 «Лесная полянка»
на 2018-2020 годы

Дата подписания договора 14 августа 2018 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области



Уведомительная регистрация № _____ от «___» _____ 201__ г.
12.38/2018 от 03.08.2018г.

**МРОД****МИНИСТЕРСТВО
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**ул. Кулакова, 20, корп. 1.
г. Москва, 123592Тел.: (498) 602-84-10
e-mail: mso@mosreg.ru

07.09.2018

19Исх-14036/14-03

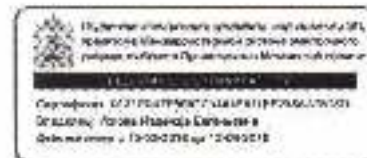
МАДОУ «Детский сад № 1
«Лесная полянка»**УВЕДОМЛЕНИЕ**

о регистрации соглашения, коллективного договора

В соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги «Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров», утвержденным распоряжением Министерства социального развития Московской области от 18.08.2016 № 19-РВ, Министерство социального развития Московской области уведомляет о регистрации коллективного договора Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Лесная полянка». Регистрационный номер 1238/2018 от 03.09.2018.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Первый заместитель министра



Н.Е. Ускова

Красникова Н.В. 8(498) 602-26-50 (54711)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад №1 «Лесная полянка»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ “Детский сад №1 «Лесная полянка» Бирюковой Ольги Вячеславовны (далее – работодатель);
- работники МАДОУ “Детский сад №1 «Лесная полянка» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Захаровой Натальи Алексеевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ “Детский сад № 1 “Лесная полянка”, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МАДОУ «Детский сад № 1 «Лесная полянка», в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ «Детский сад № 1 «Лесная полянка», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ «Детский сад № 1 «Лесная полянка».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАДОУ “Детский сад №1 «Лесная полянка» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МАДОУ “Детский сад №1 «Лесная полянка» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты МАДОУ “Детский сад № 1 “Лесная полянка”, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2020 включительно.

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка в семье (мужу) – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю ППО к отпуску за общественную работу- 3 календарных дня .

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.12. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

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

3.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.13.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

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

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

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

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

- выплаты стимулирующего характера (*Приложение № 3*)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять

обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

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

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

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

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

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

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

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный работник образования Московской области»;

имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения СССР»

«Отличник народного просвещения» полученные до 13.01.1999 и медаль К.Д. Ушинского,

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Заслуженный работник образования Московской области»,

полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного

договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: 8.1.
 Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, а также, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перемещать эквивалентные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за порядком труда и охраной здоровья работников.

8.5. Предлагать и защищать трудовые права членов Профсоюза и комитетов по трудовым споркам и в суде.

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

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

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

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

8.10. Информировать членов Профсоюза и своих работников о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

8.12. Содействовать созданию и деятельности комитетов по охране здоровья работников.

8.13. Координировать с профсоюзом почетных званий, представления к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Размещать условия настоящего договора работникам образовательной организации.

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

От работодателя:
Заместитель М.Д.И.У. Дедюкин Владимир Иванович
М.П. Дедюкин Владимир Иванович
М.П. Дедюкин Владимир Иванович
М.П. Дедюкин Владимир Иванович
М.П. Дедюкин Владимир Иванович
М.П. Дедюкин Владимир Иванович
М.П. Дедюкин Владимир Иванович
М.П. Дедюкин Владимир Иванович
М.П. Дедюкин Владимир Иванович
М.П. Дедюкин Владимир Иванович

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
М.П. П.А. Захарова
(подпись: П.А.О.)

Учредителем:
 выборного органа первичной
 профсоюзной организации
 1701000 (№1) от 10.08.2018
 Председателя первичной
 профсоюзной организации
 МАДОУ «Детский сад №1 «Лесничка»
 составил:
 П.А. Захаров
 (подпись)



Учредителем
 МАДОУ
 Лесничка №1
 О.В. Голубова

10.08.2018

*Перечень работ с неблагоприятными условиями труда,
 работ, в которых предусмотрены повышенный до 12% уровень ставок заработной платы*

1. Работы у термических, электро-жаровых шкафов, конденсатных и паромасляных печей и других аппаратов для дегидрирования и истечения
2. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ
3. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Ученого мнения:
 выборного органа первичной
 профсоюзной организации
 протокол № 4 от 10.08.2018 г.
 Председатель
 первичной профсоюзной организации
 МАДОУ «Детский сад №1» г.Звенига
 подпись:  О.В. Буздяков



МАДОУ
 «Детский сад №1»
 г.Звенига
 О.В. Буздяков
 10.08.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением правительства Московской области от 29.08.2017 № 7031-П «О внесении изменений в постановление правительства Московской области от 27.12.14 № 13678 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области»;
- Постановлением Уполномоченного образования Московской области от 22 декабря 2015 г. №088/УО «Об утверждении перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственной министерству образования Московской области»;

• Рекомендациями, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 28.2.2018, протокол №12 «Единогласные рекомендации по установлению на федеральном, региональном и уровне уровня систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год»;

• «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Уполномоченному образованию городского округа Зарайск Московской области, утвержденным постановлением главы городского округа Зарайск Московской области от 29.09.2017 № 383/9

1.2. Настоящее Положение необходимо и целевое установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника и определять конкретные размеры доплат их устанавливать в связи с:

1.3. Исполнением на территории городского округа Зарайск, трудящимися учреждениями средств на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг

основных обязанностей педагогического работника в размере до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данной организации;

- 1.4. Виды, размеры, порядок установления доплат определяются руководителем учреждения в соответствии с перечнем доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника
- 1.5. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных бюджетных ассигнований и устанавливаются настоящим локальным актом учреждения по решению тарификационной комиссии.
- 1.6. Тарификационная комиссия вправе принимать решение об установлении (не установлении) доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников по отдельным видам деятельности в зависимости от бюджетных ассигнований, выделенных учреждению.
- 1.7. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, устанавливаются приказом заведующего на основании решения тарификационной комиссии ДООУ и по согласованию с Советом учреждения.

2. Порядок установления и снятия доплат.

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

2.5. Выполнение дополнительных видов работ возлагается на работника с его письменного согласия.

2.6. Доплаты устанавливаются за результаты работы месяца, квартала, полугодия на основании отчетов педагогов составленного на 30 число перед отчетным периодом.

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

2.8. При производственной необходимости, установленные доплаты могут быть пересмотрены и сняты в течение учебного года приказом заведующего.

3. Доплаты могут быть сняты:

- 3.4. по истечению срока, на который была установлена доплата;
- 3.5. при окончании выполнения работ, за которые были установлены доплаты;
- 3.6. при переходе работника на другую должность, не дающую права на установление доплат;
- 3.7. при невыполнении работы, за которые были установлены доплаты;
- 3.8. при длительном отсутствии работника по болезни, (более двух месяцев) в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплаты;

Перечень

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

N п/п	Наименование доплат	Процент доплат от ставки заработной платы	Критерии
----------	---------------------	---	----------

		(должностных окладов) педагогических работников с учетом фактической нагрузки	
1	2	3	4
1.	За руководство районными методическими объединениями.	не более 15	План работы методобъединения, протоколы заседаний
2.	За работу с родителями по организации их участия в изготовлении необходимого реквизита для проведения досуговых занятий с воспитанниками (театрально-игровая деятельность, оформление тематических игровых зон в групповом помещении), по подготовке помещений к проведению досуговых и праздничных мероприятий для воспитанников.	не более 15	Оформление помещений, декорации, костюмов (фото).
3.	За проведение работы по программам дополнительного образования по физическому воспитанию, музыкальному, творческому, интеллектуальному, духовно-нравственному воспитанию дошкольников (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании).	не более 30	Учебный план ДООУ (рабочая программа педагога, список воспитанников, табель посещаемости).
4.	За заведование помещениями с элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление оформления (групповое помещение, музыкальный зал, мини музей, кабинеты и др.)	не более 15	Отчет воспитателей
5.	За участие в работе по организации и проведению мероприятий муниципального, областного, федерального уровня: - спортивные соревнования; - выступление детей на концертах, фестивалях для детей дошкольного возраста;	не более 10	Выступление, мастер-класс, программа Фото видео отчеты
6.	Распространение педагогического опыта на муниципальном, областном, федеральном уровне;	не более 10	Текст выступления, презентация, сборник, свидетельство о публикации материала; профессиональные конкурсы (диплом, грамоты)
7.	Реализации программ наставничества, осуществлению работы с молодыми специалистами;	не более 10	план работы наставника, приказ о назначении
8.	За участие в работе жюри, комиссии при проведении конкурсов и смотров различного уровня	не более 15	Приказ о создании комиссии
9.	За проведение работы по посещению воспитанниками старших и подготовительных групп учреждений культуры, музеев, тематических	не более 5	Журнал учета экскурсий. Фото, заметка на сайте

	выставок, спортивных соревнований в учреждениях спорта, экскурсии по ознакомлению с работой людей разных профессий.		
10.	За работу с родителями по проведению подготовки прогулочного участка группы к осенне-зимнему и весенне-летнему сезонам в соответствии с возрастными особенностями воспитанников.	не более 10	Фото материалы, план благоустройства территории.
11.	За работу по снижению заболеваемости воспитанников дошкольных учреждений и высокую посещаемость	не более 10	Показатели уровня заболеваемости, посещаемости (диагностика, мониторинг)
12.	За индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов, и детей с ограниченными возможностями здоровья.	не более 10	Приказ по ДОУ.
13.	За осуществление инклюзивного обучения, воспитания воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах.	не более 10	Приказ по ДОУ.
14.	За работу с сайтом образовательной организации по размещению и обновлению информации об учреждении.	не более 15	Приказ по ДОУ о назначении ответственного лица. Отчет педагогов о подготовке материала на сайт
15	Введение собственной странички на образовательных порталах (Maam, ns.portal)	Не более 5	Страничка на портале
16.	За руководство и работу в психолого-медико-педагогической консилиуме	не более 10	Приказ по ДОУ.
17.	За ведение экспериментальной и инновационной работы	не более 15	Приказ по ДОУ.
18.	За организацию работы по выполнению функций по защите прав участников образовательного процесса.	не более 5	Приказ по ДОУ.
19.	За подготовку воспитанников – победителей и призеров конкурсов, соревнований: - всероссийских - областных - муниципальных, ДОУ	не более 30 не более 20 не более 10	Грамоты, дипломы
20	За работу по подготовке педагогов к аттестации	не более 10	Документы по аттестации

Учтено мнение:
 выборного органа первичной
 профсоюзной организации
 протокол № 7 от «10» 08 2018г.
 Председатель
 первичной профсоюзной организации
 МАДОУ «Детский сад №1 «Песная
 полянка»
 _____ Н.А. Захарова
 (подпись)

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий МАДОУ
 «Детский сад №1 «Песная
 полянка»
 О.В. Брюкова
 _____ 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера МАДОУ «Детский сад №1 «Песная полянка» разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
 - Постановлением правительства МО от 29.08.2017 г № 70/31 «О внесении изменений в постановление правительства Московской области от 27.12.13г № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области»;
 - Рекомендациями, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол N12 "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год";
 - «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных и прочих учреждений, подведомственных Управлению образования городского округа Зарайск Московской области», утвержденным постановлением главы городского округа Зарайск Московской области от 05.09.2017 г. № 1383/9.
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок определения размера, сроки выплат стимулирующего характера работникам всех категорий.
- 1.3. Главной целью выплат стимулирующего характера – стимулирование работников образовательного учреждения к более эффективному, результативному и качественному труду.
- 1.4. Положение разрабатывается администрацией ДОУ, согласовывается во Совете Учреждения и с ПНО, утверждается приказом заведующего.
- 1.5. Администрация городского округа Зарайск предусматривает учреждению бюджетные средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 30 % фонда оплаты труда.
- Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.
- 1.6. Работники учреждения могут осуществляться дополнительные выплаты за счет личных денежных средств.

1.7. Доля стимулирующей части оплаты труда, направляемой на выплату педагогам и специалистам образовательного учреждения должна составлять не более 70% от общего фонда стимулирующих выплат в учреждении.

1.8. Доля стимулирующей части оплаты труда, направляемой на выплату руководителю, младшим воспитателям, делопроизводителю, калькулятору и МОП образовательного учреждения должна составлять не более 30% от общего фонда стимулирующих выплат в учреждении.

1.9. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат производится с учетом мнения ППО и на основании коллективного договора.

1.10. Руководителям образовательных учреждений порядок установления выплат стимулирующего характера определяется Управлением образования администрации городского округа Зарайск.

1.11. Работникам образовательных учреждений могут быть установлены следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокий результат работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;

1.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за результаты работы месяца, квартала, полугодия (Приложения № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)

1.13. Работникам образовательных учреждений могут быть установлены следующие виды премиальных выплат:

- за показатели результатов труда;
- целевые показатели эффективности деятельности учреждения.

1.14. Премиальные выплаты устанавливаются по мере необходимости.

2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы месяца, квартала, полугодия, в целом по итогам учебного года.

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

2.2. Величина стимулирующей выплаты сотруднику МАДОУ рассчитывается по формуле.

$$СТ = (ФОТ ст / Б) \times М$$

где: СТ - стимулирующая выплата работнику;
ФОТ ст - сумма стимулирующего фонда

Б - количество баллов всех работников;

М - количество набранных баллов.

Например, ФОТ стимулирующих выплат в сентябре составляет 10000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками ДОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла=10000 руб.: 1000=10 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ и получается размер поощрительных выплат по результатам труда каждому работнику.

2.3. Производится подсчет баллов за период работы каждого сотрудника образовательного учреждения, по результатам которого выстраивается рейтинг работников.

2.4. В зависимости от динамики деятельности работника размер стимулирующих выплат может увеличиться или уменьшиться.

2.5. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника общеобразовательного учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.6. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год каждому работнику и обоснование данного расчета производится руководителем и Советом учреждения.

2.7. Для подготовки расчета стимулирующих выплат собирается Совет учреждения. Заседание Совета учреждения правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Совета, решение принимается простым большинством голосов. Произведенный расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Совета учреждения.

2.8. На основании протокола Совета учреждения заведующая издает приказ «Об установлении выплат стимулирующего характера работникам образовательных учреждений» за результаты их работы за месяц, за квартал, полугодия, в целом по итогам учебного года.

Указанные в данном пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы

2.9. Если на работника образовательного учреждения за месяц, за квартал, полугодия, в целом по итогам учебного года, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

3. Премияльные выплаты работникам образовательного учреждения.

3.1. Премирование, входящее в систему оплаты труда руководителей и работников учреждения производится за достижение высоких результатов труда и целевых показателей эффективности деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- подготовка к новому учебному году (покраска групп, участков и т.д.);
- выполнение срочных и непредвиденных работ;
- с юбилейными датами;
- с государственными праздниками, установленными правовыми актами РФ;
- с выходом на пенсию;

3.2. Материальные выплаты работникам учреждения производятся по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, при наличии оснований. Размер премияльных выплат за отчетный период определяется в зависимости от результатов работы работника и оценивается по показателям результативности труда в соответствии с положением принятым с учетом мнения ППО и согласованным с Советом Учреждения.

3.3. Размер премияльных выплат может составлять до одного оклада.

3.4. Размер премияльных выплат устанавливается в процентах от должностного оклада или фиксированной сумме

3.5. Решением о премияльных выплатах и его размере принимаются с учетом мнения ППО

3.6. Премияльные выплаты работников образовательных учреждений осуществляется на основании приказа заведующего учреждением, в котором указывается конкретный размер этой выплаты. Они производятся за счет средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий финансовый год.

3.6. премияльные выплаты не производятся в случаях:

- нарушения техники безопасности охраны труда;
- за период нетрудоспособности;
- увольняемые в расчетном периоде из учреждения;
- поступившие на работу и отработавшие менее месяца в расчетном периоде.

3.7. Материальная помощь предоставляется в случаях:

- с болезнью работника, близкого родственника, ребенка, (медицинская справка, история болезни);
- дорогостоящем лечением работника (рецепты);
- смерть родственника;
- свадьба работника;
- рождение ребенка;

3.7.1. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается при наличии финансовых средств, образовавшихся за счет экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 1.

**Критерии
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогических работников (старшего воспитателя)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий	0 – 2 балла
2.	Обращение родителей в вышестоящие организации		Минус 1 балл за каждое
3.	Наличие случая травматизма		Минус 2 балла
4.	Разработка и корректировка основной образовательной программы дошкольного образования ДОУ	ООП ДО	0-3 балла
5.	Разработка и корректировка программы развития ДОУ	Программа развития ДОУ, Листы корректировки	0-3 балла
10.	Участие в подготовке отчета по самообследованию, публичного отчета	Приказ о проведении и назначении ответственных лиц, материалы для составления отчетов	0 – 3 балла
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Участие воспитанников ДОУ в районных спортивных соревнованиях и праздников	0-3 балла
7.	Использование современных педагогических технологий в методической работе	Разработка технологий, проведение мероприятия с использованием современных педагогических технологий	0-3 балла
8.	Реализация социокультурных и инновационных проектов, экспериментальной деятельности	Результативность участия в областных конкурсах среди ДОУ внедряющих инновационные и другие проекты	- Участие в муниципальном этапе 0-% балла; - участие в областном этапе -1 балл; - победитель областного этапа -2 балла
		Организация экспериментальной работы ДОУ: - муниципально-экспериментальная площадка;	1 –балл

		- регионально - экспериментальная площадка;	1,5 - балла
		Организация и проведение на базе ДОУ семинаров: - муниципального уровня; - зонального уровня; -регионального уровня.	1 – балл 2 – балла 3 – балла
		Проекты с использованием современных педагогических технологий (общесадовские, социальные и др.)	0 - 3 – балла
9.	За интенсивность и высокий результат работы	Распространение опыта работы ДОУ за пределами города (выступления старшего воспитателя, педагогов на конференциях, семинарах, публикации в научных популярных изданиях): - зональный уровень; -региональный уровень - федеральный уровень	1 – балл 2 – балла 3 – балла
10.	Подготовка документов для награждения работников ДОУ	Наличие характеристик, ходатайств на работников	0-3 балла
11.	Работа в консультативном пункте для родителей	Наличие консультации	0 - 1 балла
12.	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг	Наличие внутренних процедур изучения уровня удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг	0 – 1 балла
		Уровень удовлетворенности родителей качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам внешнего изучения	0-50% - 0 баллов 50%-70% -1 балл 70%-90% -2 балла 90% и выше 3 балла
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования на разных уровнях	0-2 балла
ИТОГО			39 баллов

Приложение № 2

Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя по безопасности

№ п/п	Показатели	Критерии	Шкала
1.	Уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение документации, своевременное предоставление	0 – 2

		материалов, отсутствие взысканий	балла
2.	Обращение родителей в вышестоящие организации		Минус 1 балл за каждое
3.	Наличие случая травматизма		Минус 2 балла
4	За интенсивность и высокий результат работы	Соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса требованиям безопасности (пожарной, электробезопасности, охрана труда, в помещении и на территории ДОУ)	0 – 3 балла
		Организация аттестации рабочих мест.	0 – 3балла
		Контроль за выполнение ремонтных работ в части безопасности.	0 – 3балла
		Результативность проведения учений по эвакуации;	0 – 3балла
		Систематическое оформление информационных стендов.	0 – 3балла
		Размещение на сайте учреждения информации по безопасности.	0 – 3балла
5.	Эффективность и качество работ по безопасности	Качество организации и обеспечение безопасности во время проведения массовых мероприятиях	0 – 4 балла
		Контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудниками	0 – 4 балла
ИТОГО			28 балла

Приложение № 3

Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (воспитатели)

№ п/п	Показатели	Критерии	Шкала
1	Уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий	0 – 2 баллов
2	Обращение родителей в вышестоящие организации		Минус 1 балл за каждое
3	Наличие случая травматизма		Минус 2 балла
4	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, социальные и др.)	Наличие проектов с использованием современных педагогических технологий и разнообразных форм работы	0-3 балла
5.	Участие в разработке основной образовательной программы дошкольного образования ДОУ	Материалы для составления ООП ДО;	0-3 балла

6	Участие в подготовке отчета по самообследованию, публичного отчета	Приказ о проведении и назначении ответственных лиц, материалы для отчетов	0 – 3 балла
7.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Участие воспитанников ДОУ в районных спортивных соревнованиях и праздников	0-3 балла
8	Сохранность контингента воспитанников	Сохранность контингента воспитанников	1 балл
		Выбытие воспитанников	Минус 2 балла
9.	Работа в консультативном пункте для родителей	Наличие консультации	0-1 баллов
10	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие программ, проектов, направленных на работу с одаренными детьми.	0-2 баллов
11	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1.Применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, круглый стол, семейные праздники, совместные мероприятия с родителями) 2. Информационные стенды для родителей (содержательность, своевременное обновление информации, выставки детских работ, папки-передвижки и др.)	0-3 балла
12	Уровень удовлетворенности родителями предоставляемых услуг	Наличие внутренних процедур изучения уровня удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг	0 – 1 балла
		Уровень удовлетворенности родителей качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам внешнего изучения	0-50% - 0 баллов 50%-70% -1 балл 70%-90% -2 балла 90% и выше 3 балла
ИТОГО			28 баллов

Приложение №4

Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (музыкальный руководитель)

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1	Уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий	0 – 2 баллов
2	Обращение родителей в вышестоящие организации		Минус 1 балл за каждое

3	Наличие случая травматизма		Минус 2 балла
4	Реализация дополнительных проектов (творческие, музыкальные, и др.)	Наличие проектов с использованием современных педагогических технологий и разнообразных форм работы	0-3 балла
4	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1.Применение нетрадиционных форм работы с родителями, (привлечение родителей к музыкальным мероприятиям). 2.Информационные стенды (содержательность, эстетичность своевременное обновление материала, наличие фото материалов и др.)	0-3 балла
5	Участие воспитанников в театральной, концертной деятельности (ДОУ, район)	Музыкальные номера, театрализованные сказки	0-3 балла
6	Реализация программ , направленных на работу с одаренными детьми	Наличие программ, проектов, направленных на работу с одаренными детьми	0-2 баллов
6	Участие в подготовке отчета по самообследованию, публичного отчета	Приказ о проведении и назначении ответственных лиц, материалы для отчетов	0 – 3 балла
7	Уровень удовлетворенности родителями предоставляемых услуг	Наличие внутренних процедур изучения уровня удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг	0 – 1 балла
		Уровень удовлетворенности родителей качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам внешнего изучения	0-50% - 0 баллов 50%-70% -1 балл 70%-90% -2 балла 90% и выше 3 балла
ИТОГО			20 баллов

Приложение № 5

Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (педагог-психолог)

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1	Уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий	0 – 2 баллов
2	Обращение родителей в вышестоящие организации		Минус 1 балл за каждое

3	Наличие случая травматизма		Минус 2 балла
4.	Участие в разработке основной образовательной программы дошкольного образования ДОУ	Материалы для разработки ООП ДО;	0-3 балла
5.	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1. Применение разнообразных форм работы с родителями 2. Информационные стенды для родителей, (содержательность, своевременное обновление информации, папки-передвижки и др.)	0-3 балла
6	Работа в консультативном пункте для родителей	Наличие консультации	0 - 1 балла
7.	Участие в подготовке отчета по самообследованию, публичного отчета	Приказ о проведении и назначении ответственных лиц, материалы для отчетов	0 – 3 балла
8.	Организация учебно-коррекционного процесса	Овладение новыми технологиями (массаж, суджок терапия и др.)	0 – 3 балла
		Модификация методик коррекционного воздействия (методика для леворуких детей, гиперактивных), разработка и внедрения программ по отдельным направлениям педагогической деятельности.	0 – 3 балла
		Оснащение коррекционных занятий (картотек, игр, пособия)	0 – 3 балла
		Творческий подход к решению коррекционных задач использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции)	0 – 3 балла
9.	Эффективность коррекционно развивающей работы	Разработка и проведения консультации, мастер – классов, семинаров практикум	0 – 3 балла
		Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары)	0 – 3 балла
10.	Уровень удовлетворенности родителями предоставляемых услуг	Наличие внутренних процедур изучения уровня удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг	0 – 1 балла
		Уровень удовлетворенности родителей качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам внешнего изучения	0-50% - 0 баллов 50%-70% -1 балл 70%-90% -2 балла 90% и выше 3 балла
ИТОГО			34 балла

**Критерии
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда
младших воспитателей**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1	Реализация технологий по сохранению и укреплению здоровья детей	Посещаемость детьми дошкольного образовательного учреждения	Менее 50% -0 баллов. 50-59% - 1 балл 60 – 69% - 2 балла 70 – 79% - 3 балла. 80 – 89% - 4 балла 90% и более - 5 баллов.
		Уровень заболеваемости в детоднях	Более 12детодней - 0 баллов 11-12 дней –0,5 баллов 9-10 дней –1 балл 7-8 дней – 1,5 балла 5-6 дней – 2 балла менее 5 дней – 3 балла
		Вспышка инфекционных заболеваний	Наличие – минус 2 балла
		Наличие случаев травматизма	Минус – 5 баллов
2	Качественный уровень работы	Бережное отношение к окружающей обстановке, оборудованию, низкий процент боя посуды	0 - 2 балла
		Отсутствие замечаний по содержанию помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	0 - 3 балла
3	Эффективность производственной деятельности	Высокая исполнительская дисциплина	0 – 2 балла
		Отсутствие жалоб, конфликтов	0 – 2 балла
ИТОГО			11 баллов

**Критерии
для
расчета стимулирующей части фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала
(МОП) в том числе делопроизводитель, завхоз**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1	Интенсивность и высокое качество труда	Отсутствие замечаний по содержанию всех помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями	0-3 балла
		Бережное отношение к окружающей обстановке, оборудованию	0-3 балла
2	Эффективность	Высокая исполнительская дисциплина	0-2 балла

	производственной деятельности	Отсутствие жалоб, конфликтов	0-2 балла
ИТОГО			10 баллов

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

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