
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения городского округа Королёв Московской области
«Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида»**

*(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом
общеобразовательной организации)*

на 2019 – 2021 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный № 1957/2018 от «27» 12 20 18 года

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 Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении городского округа Королёв Московской области «Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида» (МАДОУ «Детский сад № 43»)

(наименование образовательной организации)

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»;
- Закон Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- 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 2018 – 2020 годы;
- Отраслевое территориальное Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Королёв Московской области на 2018-2020 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 – руководителя МАДОУ Детский сад № 43» (далее – заведующий);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № 43» (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации 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.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.9. 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 (конференции) 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.

1.10. 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 образовательной организации, 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 01.01.2019 года (*либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон*) и действует по 31.12.2021 г. 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 роспись (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. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, конкретизируя должностные обязанности работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

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.

2.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию.

2.2.7. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового Кодекса Российской Федерации, 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. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два 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 Трудового Кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

2.2.9. Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 Трудового Кодекса Российской Федерации 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.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных 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;

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения (*по согласованию*) выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.13. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.2.14. 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, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. 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.

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

2.2.18. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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, годовым календарным учебным планом, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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).

3.4. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.5. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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.

3.6. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (обучающимися).

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.13. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.14. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- 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).

3.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

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

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 2 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней за общественную работу;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.18. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.18.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.18.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.18.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части *(необходимо указать порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части)*.

3.18.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.18.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.18.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

3.18.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.18.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.19.1. 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.

3.19.2. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.19.3. 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 путем перечисления на пластиковую карту Сбербанка России.

Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа месяца *Установить следующие соотношения частей заработной платы до 40% и до 60%.*

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, 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, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Королёв Московской области, Положением об оплате труда *работников МАДОУ «Детский сад № 43» (Приложение № 1)*;

- 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*);

- премиальные выплаты.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации в год окончания (не позднее трех лет после) окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей (сумма, предусмотренная отраслевым (территориальным) соглашением либо нормативным актом органов местного самоуправления).

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами:

медаль Ушинского,

и отраслевыми нагрудными знаками:

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,
выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

«Отличник просвещения»,

«Отличник народного образования»,

«Отличник профтехобразования»,

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.99 года и

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада). *(Данные выплаты производятся, если предусмотрены в отраслевом районном (городском) соглашении, либо из средств образовательной организации)*

4.9. 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. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать согласно Положению об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ «Детский сад № 43». *(Приложение № 3)*

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. 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 Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

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. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего</p>

	<p>профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>

5.2.5. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

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 почётные 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»

«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.1999 и

медаль К.Д. Ушинского,

«Почетный работник начального профессионального образования России»,

«Почетный работник среднего профессионального образования России»,

«Почетный работник высшего профессионального образования России»,

«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 науки и техники Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

«Заслуженный работник образования Московской области»,

полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

5.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, 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 № 4*).

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 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. 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 Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

6.1.7. 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.

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

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с Приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами установленными законодательством.

6.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (статья 213 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. 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.

6.1.16. 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.

6.1.17. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

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 (отравления).

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), руководитель 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. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники (статья 377 ТК РФ);

7.3.8. 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.

7.3.9. 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 Трудового кодекса Российской Федерации;

- 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 135, 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 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 обучающегося, 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);
- 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 14 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

Пономарева О.И.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«20» декабря 2018 г.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Хвилатюк О.В.

(подпись, Ф.И.О.)



«20» декабря 2018 г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида»
Юридический адрес: Московская область, г. Королёв, ул. М. Цветаевой, дом 10
Тел: +7(495)519-28-78, +7 (495)-511-02-07 e-mail: dou.43@mail.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МАДОУ «Детский сад № 43»
Протокол № 2 от 31.08.2017

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 43»
О.И. Пономарева
Приказ № 46 от 31.08.2017



СОГЛАСОВАНО

с Профсоюзной организацией
МАДОУ «Детский сад № 43»
Протокол № 1 от 30.08.2017

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА КОРОЛЁВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ДЕТСКИЙ № 43 «АКАДЕМИЯ ДЕТСТВА» КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»
(МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 43»)**

г.о. Королев Московской области
2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области «Об образовании», руководствуясь постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области», Постановлением Администрации города Королева Московской области от 25.04.2014г. №693 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королева Московской области» (в ред. от 09.06.2014 № 946, 05.08.2014 № 1351, 10.11.2014 № 1781, 31.08.2016 № 1242-ПА, 12.04.2017 № 316-ПА), Уставом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королев Московской области «Детский сад № 43 Академия детства № 43» комбинированного вида» (далее по тексту – МАДОУ).

1.2. Настоящее положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 43».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих ДОУ;
- виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
- количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда работников МАДОУ.

1.3. Работодатель (или уполномоченное им лицо) заключает трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками МАДОУ, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки деятельности работников, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера.

1.4. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения, при внесении изменений в законодательные акты в настоящее Положение вносятся изменения.

1.5. Фонд оплаты труда государственной бюджетной и автономной образовательной организации формируется в пределах объема финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)."

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Должностные оклады руководящих работников МАДОУ устанавливаются в соответствии с *приложением № 1 Таблица №1* к настоящему Положению.

2.2. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным Комитетом по труду и занятости населения Московской области по представлению Министерства образования Московской области.

2.3. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с *приложением № 2 Таблица №1,2,3* к настоящему Положению.

2.4. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих организаций, занимающих общепрофессиональные должности, и служащих организаций (учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются в соответствии с *приложением № 3 к настоящему Положению*.

2.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 6, в том числе:

1) в общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - от 1 до 5.

3. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1 Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам организаций, повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области";

руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3.3. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа заведующего ДОУ со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания; при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

3.5. Работникам отдельных организаций за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:

1) на 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам) - в организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, (далее - ограниченные

возможности здоровья);
2) на 20 процентов - специалистам психолого-медико-педагогической комиссии;
3.6. В случаях, когда работникам МАДОУ предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.
3.7. Размеры установленных в разделах IV и V настоящего Положения доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

4. Доплаты и надбавки

4.1. При оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты: за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда - до 12 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки; за выполнение работ с иными особыми условиями труда - до 24 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Центральные исполнительные органы государственной власти Московской области предусматривают организации, находящейся в ведомственном подчинении, средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника: организации, кроме профессиональных образовательных организаций, в размере 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данной организации; профессиональной образовательной организации - в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данной организации.

Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются организацией в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

4.3. Ежемесячная надбавка за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (должностным окладам):

- педагогическим работникам, работающим в дошкольных группах образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования, в размере 15 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);

- педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размере 10 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);

- педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в размере 25 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);

- педагогическим работникам образовательных организаций, оказывающим социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).";

4.4. Младшим воспитателям (помощникам воспитателей), работающим в дошкольных группах образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования, устанавливается ежемесячная надбавка за подготовку и участие в занятиях с воспитанниками в размере 110 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).";

4.5.Руководителям государственных общеобразовательных организаций Московской области, достигшим высоких показателей эффективности работы по результатам оценки качества их деятельности в соответствии с постановлением Правительства Московской области от 28.03.2017 N 219/10 "Об организации работы по оценке качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций в Московской области", устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

в размере до 2,5-кратного размера ставки должностного оклада - распределённым по первому уровню;

в размере до 1,5-кратного размера ставки должностного оклада - распределённым по второму уровню.";

На установленные размеры надбавок не начисляются другие виды выплат и надбавок. Надбавки устанавливаются к ставкам заработной платы (должностным окладам) в соответствии с нагрузкой.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Вознаграждение выплачивается за счёт средств бюджета Московской области.

5. Установление стимулирующих выплат

(в редакции постановления администрации г. Королева Московской области

[от 09.06.2014 N 946](#))

5.1. Городской комитет образования, в ведении которого находятся муниципальные образовательные организации, предусматривает организациям бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда организации.

Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

5.2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам МАДОУ производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации; целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальными нормативными актами организации или коллективным договором;

мнения представительного органа работников организации или на основании коллективного договора.

5.3. Организация предусматривает следующие виды стимулирующих выплат: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Стимулирующие выплаты (в пределах выделенных бюджетных ассигнований и предельных объемов финансирования на текущий финансовый год и с учетом фактического пополнения бюджета соответствующей организации) осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, в порядке, установленном Комитетом образования Администрации г.о. Королев Московской области.

5.5. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя организации, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5.6. Стимулирующие выплаты руководителям организаций устанавливаются Комитетом образования Администрации г.о. Королев Московской области, в ведении которого находятся муниципальные образовательные организации, с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера руководителю организации, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5.8. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям организаций, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя организации, определяется Комитетом образования Администрации г.о. Королев Московской области, в ведомственном подчинении которого находятся организации.

6. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя или другого педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Таблица 1

**Должностные оклады
руководящих работников организаций, дополнительного образования, дошкольных
образовательных организаций, прочих образовательных организаций**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Руководитель (директор, заведующий, начальник) организации, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	24575	23520	22450	21390
	первую квалификационную категорию	23520	22450	21390	21005
2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) организации, директор филиала, старший мастер, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	23365	22310	21255	20185
	первую квалификационную категорию	22310	21255	20185	19125
3.	Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения организации, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	24540	23375	22200	21040
	первую квалификационную категорию	23375	22200	21040	20810
4.	Главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный методист и др.)	23365	22310	21255	20185

Примечание: Заместителю директора (начальника, заведующего) организации по административно-хозяйственной части (работе, деятельности), заместителю директора (начальника, заведующего) организации по безопасности (по организации безопасности, по обеспечению безопасности) и руководителю (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения организации, по должностным обязанностям которых не производится аттестация на квалификационную категорию руководителя, установление должностного оклада осуществляется по строке «первая квалификационная категория» графы соответствующей группы оплаты труда руководителей.

**Ставки
заработной платы (должностные оклады) педагогических работников организаций**

Таблица 1

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности), в рублях						Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным категориям, в рублях		
		от 0 до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет	II квалификационная категория	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Педагогические работники, имеющие высшее образование по программам специалитета и магистратуры:									
1.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования:									
1.1.1.	Учитель, учитель – дефектолог, учитель – логопед, концертмейстер, воспитатель, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	17810	19570	21455	23535	24280	25185	25185	27280	29385
1.1.2.	Старший воспитатель при стаже работы в должности воспитателя не менее 2 лет	19570	21455	23535	25185	25185	25185	25185	27280	29385
1.2.	Педагогические работники образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи:									

1.2.1.	Учитель, воспитатель в группе продленного дня, социальный педагог	14860	16555	18000	18480	18965	19690	19690	21630	23075
1.2.2.	Учитель – дефектолог, учитель – логопед	13715	18165	19955	21280	21280	21280	18165	19955	21280
1.2.3.	Воспитатель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре	13715	15275	16600	17045	17500	18165	18165	19955	21280
1.2.4.	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	15275	16600	17045	17500	17500	17500	18165	19955	21280
1.2.5.	Мастер производственного обучения, старший воспитатель	15275	16600	17045	18165	18165	18165	18165	19955	21280
1.3.	Педагогические работники общеобразовательных организаций:									
1.3.1.	Учитель, воспитатель в группе продленного дня, социальный педагог	14860	16555	18000	18480	18965	19690	19690	21630	23075
1.3.2.	Учитель – дефектолог, учитель – логопед, воспитатель, концертмейстер, музыкальный	13715	15275	16600	17045	17500	18165	18165	19955	21280

	руководитель, старший вожатый, педагог – библиотекарь, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре									
1.3.3.	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельнос ти	15275	16600	17045	17500	17500	17500	18165	19955	21280
1.3.4.	Мастер производс твенного обучения, старший воспитатель	15275	16600	17045	18165	18165	18165	18165	19955	21280
1.3.5.	Преподаватель музыкальных дисциплин, имеющий высшее музыкальное образование	13715	15275	17500	18165	18165	18165	18165	19955	21280
1.4.	Педагогические работники организаций, кроме указанных в пунктах 1.1., 1.2, 1.3. раздела 1 настоящей таблицы:									
1.4.1.	Учитель, учитель –дефектолог, учитель – логопед, преподаватель, воспитатель, социальный педагог, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог – организатор, педагог	13680	15225	16570	17010	17450	18115	18115	19900	21225

	дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре									
1.4.2.	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	15225	16570	17010	17450	17450	17450	18115	19900	21225
1.4.3.	Мастер производственного обучения, старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования	15225	16570	17010	18115	18115	18115	18115	19900	21225
1.4.4.	Преподаватель музыкальных дисциплин, имеющий высшее музыкальное образование	13680	15225	17450	18115	18115	18115	18115	19900	21225
2.	Педагогические работники, имеющие среднее профессиональное образование, незаконченное высшее профессиональное образование или высшее образование по программам бакалавриата:									
2.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования									
2.1.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, концертмейстер, воспитатель, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	16265	17810	19570	21535	22360	22360	25185	27280	29385

2.2.	Педагогические работники общеобразовательных организаций, педагогические работники образовательных организаций психолого – педагогической, медицинской и социальной помощи:									
2.2.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель в группе продленного дня, социальный педагог	13660	14860	16555	18000	18480	18480	19690	21630	23075
2.2.2.	Воспитатель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре	12600	13715	15275	16600	17045	17045	17165	19955	21280
2.2.3.	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения	13715	15275	16600	17045	17045	17045	18165	19955	21280
2.3.	Педагогические работники организаций, кроме указанных в подразделах 2.1-2.4 раздела 2 настоящей таблицы:									
2.3.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель, воспитатель, социальный педагог, концертмейстер, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель,	12570	13680	15225	16570	17010	17010	18115	19900	21225

	старший вожатый, педагог – организатор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре									
2.3.2.	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения	13680	15225	16570	17010	17010	17010	18115	19900	21225

Таблица 2

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности), в рублях				Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным категориям, в рублях				
		от 0 до 2 лет	от 2 до 4 лет	от 4 до 6 лет	от 6 до 10 лет	свыше 10 лет	II квалификационная категория	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	Педагогические работники, имеющие высшее образование по программам специалитета и магистратуры:									
1.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования:									
1.1.1.	Педагог – психолог	17810	19570	21455	23535	25185	25185	27280	29385	
1.2.	Педагогические работники общеобразовательных организаций, педагогические работники образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи:									
1.2.1.	Педагог – психолог	14860	15615	16890	17430	18575	18575	20405	21765	
1.3.	Педагогические работники организаций, кроме указанных в подразделах 1.1, 1.2 и 1.3 раздела 1 настоящей таблицы:									
1.3.1.	Педагог – психолог	13680	15225	16570	17010	18115	18115	19900	21225	
2.	Педагогические работники, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование по программам бакалавриата:									

2.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования:								
2.1.1.	Педагог – психолог	16265	17810	19570	21535	21535	25185	27280	29385
2.2.	Педагогические работники общеобразовательных организаций, педагогические работники образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи:								
2.2.1.	Педагог – психолог	13600	14860	16555	18000	18000	19690	21630	23075
2.3.	Педагогические работники организаций, кроме указанных в подразделах 2.1, 2.2 и 2.3 раздела 2 настоящей таблицы:								
2.3.1.	Педагог – психолог	12570	13680	15225	16570	16570	18115	19900	21225

Таблица 3

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности), в рублях								Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным категориям, в рублях		
		от 1 до 2 лет	от 2 до 3 лет	от 3 до 4 лет	от 4 до 5 лет	от 5 до 6 лет	от 6 до 8 лет	от 8 до 12 лет	Свыше 12 лет	II квалификационная категория	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Педагогические работники, имеющие высшее образование по программам специалитета и магистратуры:											
1.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования:											
1.1.1.	Методист	–	17810	17810	17810	19570	19570	21455	23535	25185	27280	29385
1.1.2.	Инструктор – методист	16265	17810	17810	17810	19570	19570	21455	23535	25185	27280	29385
1.1.3.	Старший методист, старший инструктор – методист	–	21460	23535	23535	23535	23535	23535	23535	25185	27280	29385
1.2.	Педагогические работники методических, ресурсных, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, имеющих высшее профессиональное образование:											
1.2.1.	Методист, тьютор <*>	–	14635	15030	16005	17575	18750	18750	18750	16005	17575	18750
1.3.	Педагогические работники организаций, кроме указанных в подразделах 1.1 и 1.2 раздела 1 настоящей таблицы:											

1.3.1.	Методист, тьютор <*>	–	1208 5	1208 5	1208 5	1345 0	1345 0	146 35	15030	16005	17575	18750
1.3.2.	Инструктор – методист	11105	1208 5	1208 5	1208 5	1345 0	1345 0	146 35	15030	16005	17575	18750
1.3.3.	Старший методист, старший инструктор – методист, старший педагог дополни- тельного образова- ния	–	1463 5	1503 0	1503 0	1503 0	1503 0	150 30	15030	16005	17575	18750

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ
ДОЛЖНОСТИ, И СЛУЖАЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ (УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
ПЕРСОНАЛА)**

(в редакции постановлений администрации г. Королева Московской области от 09.06.2014 N 946, от 05.08.2014 N 1351, постановления администрации городского округа Королев Московской области от 31.08.2016 N 1242-ПА)

N п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (в рублях)
1	2	3
1.	Служащие	
1.1.	Делопроизводитель	8435
1.2	Младший воспитатель, имеющий:	
	среднее общее образование и прошедший профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки в области образования и педагогики, без предъявления требований к стажу работы	10538
	среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, без предъявления требований к стажу работы	11523

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида»**
Юридический адрес: Московская область, г. Королёв, ул. М. Цветаевой, дом 10
Тел: +7(495)519-28-78, +7 (495)-511-02-07 e-mail: dou.43@mail.ru

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МАДОУ «Детский сад № 43»
Протокол № 2 от 31.08.2017

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 43»
О.И. Пономарева
Приказ № 46 от 31.08.2017

СОГЛАСОВАНО
с Профсоюзной организацией
МАДОУ «Детский сад № 43»
Протокол № 1 от 30.08.2017



Положение
о доплатах за выполнение дополнительных работ,
связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных
обязанностей педагогических работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида»

г.о. Королев Московской области
2017 г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Королева Московской области от 25.04.2014г. №693 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королева Московской области» (в ред. от 09.06.2014 № 946, 05.08.2014 № 1351, 10.11.2014 № 1781, 31.08.2016 № 1242-ПА, 12.04.2017 № 316-ПА), Уставом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королев Московской области «Детский сад № 43 Академия детства № 43» комбинированного вида» (далее по тексту – ДОУ)

1.2. Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Королёва Московской области, утверждённого Постановлением администрации г. Королёва МО от 25.04.2014 № 693 (ред. от 05.08.2014) предусматриваются средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в ДОУ в размере 15 % фонда оплаты труда педагогических работников данной образовательной организации.

1.3. Настоящим Положением устанавливаются условия, порядок и перечень доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников ДОУ.

1.4. Установление доплат производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников ДОУ к более качественному и эффективному труду, качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы педагогических работников ДОУ.

1.5. Конкретный размер доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников (далее по тексту – Доплаты), определяются тарификационной комиссией в пределах выделенных бюджетных ассигнований и устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учётом мнения представительного органа работников ДОУ.

1.6. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основе приказов заведующего ДОУ после согласования с представительным органом работников ДОУ.

2. Условия и порядок установления Доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника

3.2. Доплаты могут быть установлены на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год) или за выполнение конкретного объёма работ, доплаты утверждаются приказом заведующего.

3.3. Доплаты устанавливаются педагогическим работникам к окладу в денежном выражении.

3.4. Доплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.5. Выплата Доплат производится пропорционально отработанному времени с учётом фактической нагрузки, выполняемой педагогическим работником ДОУ.

3.6. Вновь принятому педагогическому работнику может быть установлена Доплата в размере до 15 % от должностного оклада.

3.7. Снятие (отмена) доплат, установленных на определённый период и (или) передача другому педагогическому работнику осуществляется по следующим причинам с учётом требований Трудового кодекса Российской Федерации:

- окончание срока действия Доплат;
- окончание выполнения работ, за которые были определены Доплаты;

- ухудшение качества работы, за которую были определены Доплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены Доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые при установлении Доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определённое при установлении доплат;
- за нарушение трудовой дисциплины.

3.8. В случае не распределения всех средств компенсационного фонда (по результатам работы педагогов) формируется резервный фонд для премирования педагогов. Премирование осуществляется по итогам работы ежемесячно за счёт средств резервного компенсационного фонда непропорционально отработанному времени.

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

Наименование	Доплата в денежном эквиваленте (руб)
За интенсивность в работе (отсутствие жалоб, посещаемость и т.д.)	до 1500,00 руб
За работу с детьми с ОВЗ, инвалидами	до 1500,00 руб
Изготовление наглядного материала для ДОУ (стенды и т.д.)	до 1500,00 руб
За участие в профессиональных конкурсах, внеплановых мероприятиях, семинарах, ГМО и т.д.	до 1500,00 руб
За улучшение предметно-развивающей среды в ДОУ	до 1500,00 руб
За работу по благоустройству территории, здания ДОУ	до 1500,00 руб
Ротацию кадров (взаимозаменяемость)	до 1500,00 руб
За активную работу с родителями по ЗОЖ и передаче педагогического опыта	до 1500,00 руб
За творческую работу, публикации, выступления на мастер-классах, работа на сайтах.	до 1500,00 руб
За ведение бесплатных кружков во 2-й половине дня	до 1500,00 руб
За работу по сохранению и обновлению материально-технической базы ДОУ	до 1500,00 руб
За участие в работе по организации и проведению общегородских мероприятий для детей дошкольного возраста (спортивных соревнований, конкурсов, выступлений)	до 1500,00 руб

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области**

«Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида»

Юридический адрес: Московская область, г. Королёв, ул. М. Цветаевой, дом 10

Тел: +7(495)519-28-78, +7 (495)-511-02-07 e-mail: dou.43@mail.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МАДОУ «Детский сад № 43»
Протокол № 3 от 20.12.2018

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 43»
О.И. Пономарева
Приказ № 60 от 20.12.2018



СОГЛАСОВАНО

с Профсоюзной организацией
МАДОУ «Детский сад № 43»
Протокол № 10 от 20.12.2018 г.

Положение

**об условиях установления и порядке произведения выплат
стимулирующего характера работникам**

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
городского округа Королёв Московской области
«Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида»**

г.о. Королёв Московской области
2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится с целью усиления социально-экономической и правовой защиты персонала ДООУ, с целью повышения качества работы, а так же в целях:

- усиления материальной заинтересованности трудового коллектива;
- стимулирования профессионального мастерства;
- развития творческой инициативы;
- ответственности при проведении оздоровительной и воспитательно-образовательной работы с детьми;
- снижения заболеваемости;
- повышения трудовой дисциплины;
- кадровой стабильности.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида» (далее – ДООУ), регулирующим порядок применения и определения размеров выплат к заработной плате стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, с действующим «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Королева Московской области» (с изменениями и дополнениями на настоящий момент времени); Уставом ДООУ, и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества, результативности труда и направлено на стимулирование работников ДООУ к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.5. Образовательное учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты работникам учреждения, производятся с учетом:

- показателей результатов труда;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ производятся из стимулирующей части – не более 10 % - фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда.

1.7. Руководителям учреждений порядок установления выплат стимулирующего характера определяется Комитетом образования Администрации г.о.Королёв Московской области, с учетом мнения представительного органа работников образования.

1.8. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда облагается налогом в соответствии с действующим законодательством и учитывается при исчислении среднего заработка работника.

1.9. Все изменения и дополнения к Положению обсуждаются и принимаются общим собранием трудового коллектива.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласуется с председателем профсоюзного комитета учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты стимулирующего характера согласно критериям;
- надбавки;
- премии.

2.2. Расчет выплат стимулирующего характера по итогам работы за квартал производится на основании критериев показателей качества, результативности труда, учета рабочего времени работников. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей, направления стимулирования, характеристики компетентностей, эффективности деятельности. (Приложение 1)

2.3. Надбавки выплачиваются за:

- общественную работу (2б.)
- участие в платных услугах (1б.)
- особый вклад в благоустройство территории (3б.)
- работа в организации более 3 лет (1б)

2.4. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

- Выполнение больших объемов работы в кратчайшие сроки с высоким результатом;
- Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- Победители региональных, международных конкурсов.
- Премия к профессиональным праздникам, 8 марта, к Новому году.
- Конструктивную инициативу, творчество,
- Работу с молодыми специалистами.

Премирование осуществляется по итогам работы ежемесячно за счет средств резервного фонда стимулирующей доли непропорционально отработанному времени.

Сумма выплат стимулирующего характера на одного работника исчисляется по формуле: *стоимость 1 балла * кол-во набранных баллов*, где стоимость одного балла равна сумме выделенных средств, которая делится на максимальное количество баллов.

Оставшаяся сумма образует резервный фонд.

2.2. Если на работника общеобразовательного учреждения в расчетном периоде, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.3. Расчет размера выплат стимулирующего характера на расчетный период каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией ДООУ, в состав которой ходит заведующий, заместитель(и) заведующего по ВМР, заместитель заведующего по ХР, председателем ПК, представители работников ДООУ.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам ДООУ является зам. заведующего образовательного учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем комиссии и направляется в приказ.

3. Процедура распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда принимает администрация ДООУ.

3.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по установлению стимулирующих выплат на заседаниях, проводимых 3 (три) раза в течение учебного года (в январе, апреле, сентябре). Заседания проводятся в соответствии с действующим регламентом работы комиссии по установлению стимулирующих выплат. Комиссия создается на год, в которую входят 7 человек, приняты на заседании трудового коллектива.

3.3. На заседании комиссии рассматриваются и утверждаются:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику - денежный «вес» одного балла оценки профессиональной деятельности работника за отчетный период;

порядок проведения оценочного мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период с отражением суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные на предстоящий период размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящий период общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4. Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками представляет заведующий три раза в год (в январе, апреле, сентябре) в форме доклада, информационных стендах ДООУ!

3.5. Доклад включает следующие разделы:

- структура фонда оплаты труда на данный период (общий объем, стимулирующая часть);

- денежный «вес» одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

- список работников с указанием количества баллов (набранных по показателям качества труда, используемым для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда);

- размер резервного фонда стимулирующей части;

- распределение резервного фонда стимулирующей части;

3.6. Ход заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат фиксируется в протоколе заседания, который подписывается председателем комиссии и секретарём.

3.7. Решения, принятые на заседании комиссии, своевременно доводятся до сведения коллектива ДООУ на общем собрании трудового коллектива.

4. Методика распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат.

Работники ДООУ самостоятельно в отчетный период по результатам своей деятельности заполняют портфолио (таблицу с критериями) и представляют его руководителю подразделения.

Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным нормативным актом представляются на рассмотрение комиссии по установлению стимулирующих выплат не позднее 10 числа отчётного месяца (января, апреля, сентября).

Стимулирование педагогических работников ДООУ осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном нормативном акте критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется умножением стоимости одного балла на их суммарное количество.

Размер стимулирующей выплаты рассчитывается количеством баллов и стоимостью балла, определяется по формуле:

$$СВ=Ц*Б$$

где СВ – стимулирующая выплата,

Б - количество баллов,

Ц - цена одного балла,
Ц-СЧфот/МСБ,
СЧфот - стимулирующая часть ФОТ (фонд оплаты труда) за текущий период, МСБ - максимальная сумма баллов по всем должностям. СЧфот - (Ц x МСБ) = РФ,
где РФ - резервный фонд стимулирующей доли. Резервный фонд стимулирующей доли распределяется на премии.

5. Показатели, влияющие на уменьшение и отмену поощрительных выплат к должностному окладу.

5.1. Размеры поощрительных выплат работнику могут уменьшаться на 50% за следующее однократное нарушение:

- правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и пожарной безопасности;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы Учреждения;
- санитарно-эпидемического режима;
- должностных обязанностей;
- обоснованные жалобы со стороны родителей.

5.2. Стимулирующие выплаты работнику не выплачиваются за следующее неоднократные нарушение:

- согласно пункту 5.1;
- инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- педагогической этики;
- допущение детского травматизма по вине работника учреждения;
- привлечение работника к административным наказаниям.

5.3. Решение о лишении работника выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего для членов профсоюзной организации ДООУ также по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

№ п/п	Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		Форма отчетности
				0	1	
1	Ведение образовательного процесса	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие).	1. Динамика достижений по образовательным областям (социально-коммуникативное, познавательное, речевое, художественно-эстетическое, физическое развитие) основной общеобразовательной программы дошкольного образования, реализуемой педагогом	0	1	Таблица сравнения результатов диагностики воспитанников (начало и конец года): 0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – выраженная положительная динамика
			2. Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	0	1	Справка педагога на основе педагогической диагностики развития детей с ОВЗ с приложением копий справок МСЭ об установлении инвалидности у воспитанников или выписки из заключений психолого-медико-педагогической

		Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики				комиссии (далее – ПМПК)
			3. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом образовательных услуг	0	1	Справка заведующего
2	Использование информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в рамках профессиональной деятельности	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую информационно-коммуникационную компетентность, постоянный поиск новой информации, а также владение различными компьютерными программами, позволяющими не только добывать информацию, но и оформлять ее в форме презентации, вести планирование	1. Использование ИКТ в непосредственно образовательной деятельности	0	1	Справка старшего воспитателя, перечень конспектов занятий с презентациями (приложение на диске). Грамоты и сертификаты участия в конкурсах по данному направлению
			2. Использование компьютерных программ при ведении документации.	0	1	Справка зам зав по ввр
			3. Работа по поддержке информационных ресурсов (сайта) ДОУ	0	1	Справка, приказ ДОУ о творческой группе, скриншот страницы и др.
3	Организация воспитательной работы	Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления.	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (платные образовательные услуги не учитываются)	0	1	Табель по посещаемости, план

		Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка	2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми	0	1	Выписка из приказа, список детей
			3. Наличие воспитанников – участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных мероприятий, и т. д. уровня ДОУ.	0	1	Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие
			4. Наличие воспитанников – участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных мероприятий и т. д. регионального и всероссийского уровней.	0	1, премия	Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие
			5. Организация деятельности воспитанников в социально-ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	Справка, фотоотчет, благодарственные письма
4	Установление контактов с родителями (законными представителями)	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать	1. Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности, социально-значимых акциях, конкурсах, праздниках ДОУ	0	1	Справка, фотоотчет, перечень проектов со списком участников-родителей
			2. Работа с неблагополучными семьями	0	1	Социальный паспорт группы, справка о проделанной работе
			3. Наличие системы работы с одаренными детьми (не менее 5	0	1, премия	Диагностика, план работы, дипломы,

		социальный заказ, сделать инвестиционно привлекательным ДОУ	детей, результативно участвующих в различных конкурсах)			грамоты об участии в конкурсах
			4. Наличие системы работы с родителями (законными представителями) неорганизованных детей	0	1	Приказ ДОУ, справка, выписка из журнала регистрации обращений родителей (законных представителей)
			5. Организация информационно-коммуникационной работы с родителями	0	1	Справка, ведение документации по направлению (план, протоколы родительских собраний, страничка сайта, стенды, журналы и др.) - раз в месяц
5	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение	1. Выявление индивидуальных возможностей и особенностей воспитанников	0	1	Сводная информация по результатам педагогической диагностики
			2. Реализация индивидуального дифференцированного подхода к обучению воспитанников	0	1	Справка заместителя по ВМР
			3. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	Справка педагога

		индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу				
6	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке	0	1 премия	Копия рецензии, экспертное заключение
			2. Использование авторских программ в образовательном процессе	0	1	Справка педагога – автора программы
			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1 премия	Программа, буклет: (1 балл – презентация авторской программы внутри ДОУ. Презентация авторской программы в других ДОУ, на городском научно-методическом совете, конференции, через СМИ)
7	Владение современными образовательными технологиями	Позволяет осуществить компетентный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	0	1	Карта социально-педагогических инициатив ДОУ
			2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных	0	1	Методические разработки, грамоты, дипломы, программы

		различных жизненных ситуациях	педагогических технологий (развивающих игр, проектных технологий и др.)			областных, городских ГМО, мастер-классов, справка педагога, заверенная зам зав по ВМР
8	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в городских, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1, премия	Дипломы, грамоты
			2. Руководство методическими объединениями, творческими и инициативными группами.	0	1	Выписка из приказа (1 балл – руководство внутри ДОУ.
			3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советов города, области	0	1	Буклет с выступлением, программа
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	Выписка из приказа
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	Справка, сертификат
			6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	0	1	Грамоты, дипломы (1 балл – участник конкурса в ДОУ. Призер городского и др. конкурса)
				премия		

			7. Участие в работе региональных, федеральных пилотных, экспериментальных площадок	0	1 премия	Приказ, справка о личном вкладе в опытно-экспериментальную работу
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1 премия	Буклеты, программы, публикации в специализированных педагогических изданиях (1 балл – выступления на городском уровне. Выступления на региональном, всероссийском уровнях)
			9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т. д.	0	1	Справка, заверенная зам зав по ввр, буклеты
			10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения	0	1	Выписка из протокола педагогического совета о выступлении педагога, вкладе в реализацию годовых задач ДОУ
			11. Повышение квалификации	0	1	Сертификат, удостоверение

			12. Наличие отраслевых наград (показатель не ограничен отчетным периодом)	0	1	Копия Почетной грамоты РФ, удостоверения на нагрудный знак
			13. Наличие муниципальных наград, грамот, писем, благодарностей (показатель ограничен отчетным периодом)	0	1	Копии грамот, благодарственных писем
			14. Участие в социально значимых мероприятиях города, ДОУ	0	1	Справка педагога, заверенная администрацией ДОУ
			15. Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педпрактики)	0	1	Приказ ДОУ
9	Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	Справка из магистратуры, аспирантуры вуза
			2. Наличие собственных технологических «находок», авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	Копия рецензии
			3. Обобщение и распространение	0	1	Буклеты, программы

		отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	передового педагогического опыта.			выступлений
			4. Участие в реализации конкурсных отборов для получения премий администрации Королева, Губернатора Московской области, муниципальных, региональных грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса	0	1, премия	Диплом, постановление, благодарственные письма, приказ, сертификат участия
10	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования – создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Выполнение плана посещаемости	0	1	Справка в динамике в сравнении с предыдущим периодом, заверенная медицинским работником ДОО
			2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)	0	1	Справка, заверенная медицинским работником ДОО
			3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	Справка педагога, фотоотчет
			4. Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников	0	1	Справка мед. работника
11	Создание предметно-	Данная компетентность	1. Соответствие предметно-	0	1	Справка воспитателя,

	пространственной среды	позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программы требованиям ФГОС		премия	фотодокументы авторское решение по преобразованию предметно-развивающей среды)
			2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	1 премия	Дипломы, грамоты – участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах)
			3. Участие в подготовке группы к началу учебного года, участка группы, использование элементов ландшафтного дизайна	0	1 премия	(1 балл – без замечаний по итогам смотра, авторские находки)
Максимальное количество баллов – 50						Итого:

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
заместителю заведующего по ВМР**

№ П/П	КРИТЕР	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и	И 1	Высокий уровень создания условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	Информационно - методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности. Стаж пед. работы администр. в ДОУ	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Эффективность управленческой	Высокий уровень контрольно-аналитической	до 6 баллов	6 баллов

			деятельности	деятельности.		
		И 3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная подготовка педагогов.	Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.	до 8 баллов	8 баллов
		И 4	Участие в методической работе.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение основных программ. Высокий уровень организации работы по приоритетным направлениям, в том числе различных форм кружковой и студийной работы.	до 10 баллов	10 баллов
		И 5	Предметно-развивающая среда в ДОУ.	Создание предметно-развивающей среды в ДОУ в целях обучения и воспитания детей.	до 6 баллов	6 баллов
		И 6	Сложность и напряженность в работе.	Организация работы творческих групп и объединений педагогов. Организация школы молодого специалиста, наставничество. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати. РИП	до 7 баллов	7 баллов
		И 7	Эффективность в работе по аттестации педагогов	Высокий уровень аттестации педагогов.	до 10 баллов	10 баллов
2.	Качество выполняемой	К 1	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения мониторинга.	до 10 баллов	10 баллов
		К 2	Высокое качество организации работы с родителями.	Качество и разнообразие проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, участие в проведении родительских собраний и другое.	до 7 баллов	7 балла

		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка», своевременная сдача документации. Эмоционально комфортные условия пребывания детей и сотрудников в ДОУ.	до 6 баллов	6 балла
					ИТОГО:	80 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
заместителю заведующего по ХР**

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокий уровень обеспечения необходимым инвентарем и оборудованием ДОУ.	На основании результатов внутреннего контроля	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Экономное расходование теплоэнергетических ресурсов.	Рациональное использование потребления электроэнергии, воды.	до 10 баллов	10 баллов
		И 3	Контроль содержания всех помещений ДОУ в соответствии с нормативными документами.	Отсутствие замечаний у МОП со стороны ТБ, ПБ, Роспотребнадзора.	до 7 баллов	7 баллов
		И 4	Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 7 баллов	7 баллов
		И 5	Сохранность имущества, уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в	На основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов

			негодность.			
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокое качество работы с обслуживающими организациями. Высокое качество и своевременность в организации ремонтных и профилактических работ.	Отсутствие замечаний и нарушений. Соблюдение договорной и финансовой дисциплины.	до 10 баллов	10 баллов
		К 2	Участие в общественной жизни МАДОУ	Участие в проведении мероприятий в т.ч. областных	до 6 баллов	6 баллов
		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Качественное ведение установленной документации.	до 10 баллов	10 баллов
					ИТОГО:	70 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
заместителю заведующего по безопасности**

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
--------------	-----------------	------------	-------------------	---------------------------	--------------	---

1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокий уровень организации работы по обеспечению безопасности пребывания воспитанников и сотрудников в ДОУ.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны органов пожарного надзора, охраны труда, безопасности. На основании результатов внутреннего контроля. Стаж работы по должности в ДОУ	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Высокие показатели выполнения требований пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и охраны труда.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов и по результатам внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
		И 3	Высокий уровень соблюдения правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма среди детей и сотрудников.	до 10 баллов	10 баллов
		И 4	Высокий уровень контроля за работой, обеспечивающей безопасные условия пребывания воспитанников и сотрудников в ДОУ.	На основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокое качество проведения мероприятий по безопасности учреждения: охране труда, антитеррористической деятельности; ГО и ЧС;	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих организаций.	до 7 баллов	7 баллов
		К 2	Высокое качество ведения документации и аналитической деятельности. Качественное и своевременное исполнение приказов и распоряжений контролирующих организаций.	Отсутствие замечаний и своевременное составление отчетов, мониторингов. Работа с сайтом	до 10 баллов	10 баллов

		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка».	до 8 баллов	8 баллов
		К 4	Активное участие в общественной жизни МАДОУ	Участие в проведении мероприятий в т.ч. областных	до 5 баллов	5 баллов
					ИТОГО:	70 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
младших воспитателей**

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Посещаемость детьми ДОУ, снижение заболеваемости.	Среднемесячный процент посещаемости (по группе). Участие в оздоровительных мероприятиях	от 90-100 – 8 баллов от 80-89,9 – 6 баллов от 70-79,9 – 3 балла	8 баллов
		И 2	Сложность и напряженность работы.	Работа с детьми раннего возраста. Второй, третий этажи	до 7 баллов	7 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Качественное содержание всех помещений группы и теневого навеса в соответствии с требованиями СанПин 2.4.1.3049-13	На основании результатов внутреннего контроля. Сохранность инвентаря, посуды	до 8 баллов	8 баллов

		К 2	Участие в воспитательно-образовательном процессе. Творчество в работе.	Этика и эстетика в организации питания; участие в воспитательно-образовательном процессе; участие в мероприятиях ДОУ; участие в организации предметно-развивающей среды группы.	до 6 баллов	6 баллов
		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины Активное участие в жизни МАДОУ.	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	до 6 баллов	6 баллов
					ИТОГО:	35 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
обслуживающему персоналу**

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Дворник						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокое качество состояния территории.	Содержание территории ДОУ в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Сложность и напряженность работы.	Уборка большого количества снега, листьев.	до 10 баллов	10 баллов

		И 3	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 5 баллов	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
Общее количество:						30 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
обслуживающему персоналу**

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Рабочий						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокие показатели косметического ремонта помещений	Содержание помещений ДОУ в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Сложность и напряженность работы.	Использование различных строительных материалов, электроприборов	до 5 баллов	5 баллов

		И 3	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 2 баллов	2 балла
		И 4	Высокие показатели ремонта мебели	Содержание мебели в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
		К 2	Оперативность выполнения заявок сотрудников	Своевременность и качество работы	до 3 баллов	3 балла
Общее количество:						30 баллов

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
обслуживающему персоналу**

№ П/ П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬН ОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Кастелянша, прачка.						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Подготовка и качественное проведение инвентаризации. Своевременное списание и оприходование мягкого инвентаря.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:	до 4 баллов	4 балла
		И 2	Санитарно-гигиеническое состояние	Качественное содержание помещений прачечной в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	5 баллов
		И 3	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 4 баллов	4 балла
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Качественное ведение книг складского учета, инвентарных ведомостей.	Отсутствие замечаний по ведению документации.	до 4 баллов	4 балла
		К 2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и	до 5 баллов	5 баллов

				взаимопомощь.		
		К 3	Активное участие в жизни и деятельности ДОУ.	Участие в проведении мероприятий в т.ч. областных Участие в создании костюмерной	до 8 баллов	8 баллов
Общее количество:						30 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
обслуживающему персоналу**

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Уборщик помещений						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Санитарно-гигиеническое состояние помещений ДОУ.	Качественное содержание закреплённых за работником помещений в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 5 баллов	5 баллов

2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
		К 2	Активное участие в жизни и деятельности ДОУ.	Участие в проведении мероприятий в т.ч. областных	до 5 баллов	5 баллов
Общее количество:						25 баллов

