

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Звездочка» г. Зернограда и заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Брагинец Инны Павловны;

-работодатель в лице его представителя - заведующего дошкольным образовательным учреждением Горюновой Татьяной Николаевной.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7.Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, в том числе изменения типа дошкольного образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.10. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

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

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

**2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым областным и районным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие, как:

- размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год)за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера *(при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда*;

- размеры выплат стимулирующего характера *(либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев);*

а также условия о режиме рабочего времени и времени отдыха, и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случаях и в порядке, предусмотренных ст.72.2. ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.ст.77, 336 ТК РФ и др.).

1. **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Содействовать повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Обеспечивать за счет средств дошкольного образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в т.ч. вне места проживания работника.

**4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Предупреждать работников – членов Профсоюза, о предстоящем увольнении по п.п.1, 2 части 1 ст.81 ТК РФ не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.1.3. Производить увольнение членов профсоюза (п.п. 1, 2, ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата работников с учетом мотивированного мнения *(с предварительного согласия)* выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,

- опыт работы,

- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,

- регулярное повышение квалификации работником,

- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников могут иметь также лица:

-предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

-проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 10 лет;

-одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

-неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

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

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения *(по согласованию)* выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.3. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 25 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в со­ответствии с графиком. Продолжительность рабочего дня (смены) для сторожей определяется из расчета 40-часовой рабочей недели по норме часов в месяц в соответствии с графиком сменности в режиме гибкого рабочего времени. Учётный период – месяц.

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

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Графики работы отдельных категорий работников утверждаются заведующей дошкольным образовательным учреждением и предусматривают время начала и окончания работы, объявляются работнику под роспись и размещаются в доступном месте не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется работникам предоставлением дополнительного времени отдыха, или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам дошкольного образовательного учреждения продолжительностью 28 календарных дней и педагогическим работникам — 56 календарных дней (согласно квалификации должностей).

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время предоставляется женщинам с детьми до 14 лет.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Постановление РФ № 870 от 20.11.2008г). (Приложение № 1);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2).

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: (ст. 128 ТК РФ)

- при рождении ребенка в семье - 2 календарных дня;

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

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 2 календарных дней;

- на похороны близких родственников - 3 календарных дня и т.д.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определённых учредителем дошкольного образовательного учреждения.

5.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

**6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Ростовской области, Постановления Администрации Зерноградского района от 24.08.2012 г. № 743, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (Приложение № 3).

6.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебно-воспитательный процесс (воспитатели) и младшего обслуживающего (младшие воспитатели, повар, рабочая по стирке и др.) персонала дошкольного образовательного учреждения и состоит из окладов (ставок) и компенсационных выплат.

6.4. Руководитель МБДОУ формирует и утверждает штатное расписание МБДОУ в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6.5 Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 3).

6.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме два раза в месяц: 10 и 25 числа текущего месяца.

6.9. Изменение размеров заработной платы производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
* В случае индексации заработной платы, в соответствии с действующим законодательством РФ в порядке, предусмотренном статьей 134 ТК РФ и исходя из имеющихся у организации бюджетных средств.

6.10. Дошкольное образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.15. В дошкольном образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.16. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.17. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже размера ставок заработной платы, должностных окладов работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

6.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.19. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм .

6.21. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

**7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 4).

7.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников дошкольного образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников дошкольного образовательного учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки, а так же при поступлении на работу, за счет средств работодателя.

7.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.5. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

7.7. Обеспечить:

-ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.8. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в дошкольном образовательном учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

7.9. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

7.10. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

7.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками дошкольного образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников дошкольного образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.13. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет дошкольного образовательного учреждения.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.15. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

**8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8. Стороны договорились о том, что:

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

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5, п. 8, п. 10 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

8.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

* **учета мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
* **учета мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
* **согласования,** представляющего собой принятие решения руководителем дошкольного образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
* **согласия,** отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

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

* составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
* принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
* составление графиков сменности *(ст. 103 ТК РФ);*
* установление сроков выплаты заработной платы работникам;
* привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков *(ст. 123 ТК РФ);*
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(ст. 196 ТК РФ);*
* утверждение должностных обязанностей работников;
* определение сроков проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
* изменение определенных условий трудового договора.

8.14. 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;

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

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

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда *(ст. 147 ТК РФ);*
* размеры повышения заработной платы в ночное время *(ст. 154 ТК РФ);*

установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
* временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.

8.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

**9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ 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, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

9.5. Участвовать в работе комиссий дошкольного образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в дошкольном образовательном учреждении.

**10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны колдоговора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчет о выполнении колдоговора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-тидневный срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

10.6.Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

*К настоящему коллективному договору прилагаются:*

Перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день. **(Приложение № 1)**

Правила внутреннего трудового распорядка. **(Приложение № 2)**

Положение по оплате труда с приложениями. **(Приложение № 3)**

Соглашение по охране труда**. (Приложение №4)**

**Приложение № 1**

к коллективному договору

МБДОУ д/с «Звездочка»

г. Зернограда

на 2018 - 2021 годы

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**работников дошкольных образовательных учреждений**

**с ненормированным рабочим днем**

Руководитель дошкольного образовательного учреждения

**ПОДПИСИ СТОРОН:**

**От работодателя: От Работников:**

**Заведующий МБДОУ д/с  
«Звездочка» г. Зернограда \_\_\_\_\_\_\_И.П. Брагинец**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Н. Горюнова**

**Приложение №2**

к коллективному договору

МБДОУ д/с «Звездочка»

г. Зернограда

на 2018-2021 годы

УТВЕРЖДЕНЫ ПРИНЯТЫ

Приказ №\_\_\_ от « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г. на собрании работников

Заведующий МБДОУ д/с МБДОУ д/с «Звездочка»

«Звездочка» г. Зернограда г. Зернограда

\_\_\_\_\_\_ Горюнова Т. Н.

**Правила внутреннего трудового распорядка**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1**. Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и высказывания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива МБДОУ д/с «Звёздочка» г. Зернограда, укреплению трудовой дисциплины.

**1.2.** Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает руководитель с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

**1.3.** Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБДОУ д/с «Звездочка», а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

**2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

**2.1.**Поступающий на работу при приеме представляет следующие документы:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу впервые); совместители – справку с основного места работы;
* документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории, если это требует работа;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

**2.2**. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

* до подписания трудового договора, работника знакомят под роспись с локальными нормативными актами учреждения;
* составляется и подписывается трудовой договор;
* издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись, в 3-хдневный срок;
* оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копия документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке; выписка из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).
* Вносится запись о приеме на работу в трудовую книжку.

**2.3.** При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в ДОУ.

**2.4.** Трудовая книжка хранится у руководителя ДОУ наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

**2.5.** Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72 ТКРФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

**2.6**. В связи с изменениями в организации работы ДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение определенных сторонами условий трудового договора работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия с выплатой в размере 2-х недельного среднего заработка.

**2.7**. Срочный трудовой договор заключается в случаях предусмотренных в ч.1 ст.59 ТК РФ: По соглашению сторон срочный ТД может заключаться в случаях предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ.

**2.8.** Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо, по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу.

**2.9.** Трудовые договора прекращаются по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, а так же срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией ДОУ лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

**2.10.** В день увольнения руководитель ДОУ обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения ТД производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ.

**3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ**

Администрация ДОУ обязана:

**3.1**. Обеспечить соблюдения требований Устава ДОУ и правил внутреннего распорядка.

**3.2.** Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

**3.3.** Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование.

**3.4.** Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условие для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

**3.5**. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДОУ и детей.

**3.6.** Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

**3.7.** Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

**3.8.** Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

**3.9.** Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.

**3.10**. Своевременно предоставлять отпуска работникам ДОУ, в соответствии с утвержденным графиком.

**4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

Работники ДОУ обязаны:

**4.1.** Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОУ, должностные инструкции.

**4.2.** Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжение администрации.

**4.3.** Систематически повышать свою квалификацию.

**4.4**. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

**4.5**. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

**4.6.** Беречь имущество ДОУ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к окружающему имуществу.

**4.7.** Проявлять заботу о воспитанниках ДОУ, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

**4.8.** Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть требовательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников.

**4.9**. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Воспитатели ДОУ обязаны:

**4.10.** Строго соблюдать трудовую дисциплину.

**4.11.** Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка. Обеспечивать охрану жизни и здоровья детей; выполнять требования мед.персонала, связанного с охраной и укреплением здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.

**4.12.** Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.

**4.13.** Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях заведующей.

**4.14.** Вести свою группу с младшего возраста до поступления детей в школу, готовить детей к поступлению в школу.

**4.15.** Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготовлять педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, слайды, диапозитивы, различные виды театра.

**4.16.** Участвовать в работе педагогического состава ДОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

**4.17.** Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.

**4.18**. Готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении ДОУ.

**4.19**. В летний период организовать оздоровительные мероприятия на участке ДОУ под непосредственным руководством заведующей.

**4.20.** Работать в тесном контакте с младшим воспитателем в своей группе.

**4.21.**Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; соблюдать правила и режим ведения документации.

**4.22**. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

**4.23.** Защищать и предоставлять права ребенка перед администрацией, советом и другими инструкциями.

**4.24.** Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

Работники ДОУ имею право:

**4.25**. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции ДОУ.

**4.26**. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.

**4.27.** Проявлять творчество, инициативу.

**4.28.** Быть избранным в органы самоуправления.

**4.29**. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.

**4.30.** Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей

**4.31**. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.

**4.32**. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.

**4.33.** На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

**5.1**. В ДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

ДОУ работает в одну смену: с 7.30 до 18.00.

Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 25 часов в неделю, в соответствии с графиком работ.

**5.2.** Воспитатели ДОУ должны приходить на работу за 15 минут до начала занятий.

**5.3.** Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.

Графики работы утверждаются руководителем ДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

**5.4**. Администрация ДОУ организует учет рабочего времени и его использование всех работников ДОУ.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

**6. ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЖИМ РАБОТЫ ДОУ**

**6.1**. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздники иметь лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

**6.2**. Общие собрания работников ДОУ проводится по мере необходимости, но не реже 2-х раз в календарный год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже 1 раза в квартал. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

**6.3.** Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией ДОУ в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Предоставление отпуска заведующему ДОУ оформляется приказом управления образования Администрации Зерноградского района, другим работникам приказом по ДОУ.

**6.4.** Не разрешается делать замечания работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

**6.5.** В помещении ДОУ запрещается:

* находиться в верхней одежде и головных уборах;
* громко разговаривать и шуметь в группах;
* курить на территории ДОУ.

**7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

**7.1.** За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

* объявление благодарности;
* премирование;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой.

**7.2**. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профессиональным органом.

**7.3**. Поощрения объявляются приказом руководителя ДОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

**7.4**. Работникам, успешно и добросовестно выполнявшим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

**8. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**8.1.** Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

**8.2**. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ);

**8.3.** Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть примерно за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, уставом ДОУ или правилами внутреннего трудового распорядка, и за другие виновные действия (бездействия).

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течении всего рабочего дня (смены), а также отсутствие на работе отсутствие на рабочем месте работника без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня

**8.4**. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

**8.5**. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не было предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению дисциплинарного взыскания.

**8.6.** Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

**8.7.** Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни, отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка.

**8.8**. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

**8.9.** К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течении срока действия этих взысканий.

**8.10**. Педагогические работники ДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги ДОУ могут быть уволены на применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 2 статьи 336 ТК РФ.

**8.11**.Дисциплинарные взыскания к руководителю ДОУ применяются управлением образования.

**ПОДПИСИ СТОРОН:**

**От работодателя: От Работников:**

**Заведующий МБДОУ д/с  
«Звездочка» г. Зернограда \_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.П. Брагинец**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Н. Горюнова**

Приложение № 3

к коллективному договору

МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда

на 2018-2020 годы.

Утверждено приказом

МБДОУ д/с «Звездочка»

г.Зернограда

от 28.12. 2016 № 68

Приложение № 1

к приказу МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

от 28.12.2016 № 68

[ПОЛОЖЕНИЕ](#P38)

об оплате труда работников МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных управлению образования Администрации Зерноградского района Ростовской области (далее – Положение) определяет порядок формирования систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Зерноградского района, подведомственных управлению образования Администрации Зерноградского района (далее – организации, управление образования), по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6.Заработная плата работников организаций (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в [приложении № 3](consultantplus://offline/ref=F64C1B3E095640E822C2D237D0738194D41BCA33ABE774404D495440ECD7A1FA42EE651A4DD5C204bFfCJ) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

**Раздел 2. Порядок установления должностных окладов,**

**ставок заработной платы**

2.1. В соответствии с пунктом 2 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района», утвержденного решением Собрания депутатов Зерноградского района от 29.10.2008 № 74 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района»:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение [нормы труда](consultantplus://offline/ref=4C322DB1EBB28C912C7F0073C698B47821ECF4900740F043C69779394BpAO8K) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп [должностей](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447F1AB5F3FC730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам

по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | дежурный по режиму;  младший воспитатель | 4994 |

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица №2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы

по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы  (рублей) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей педагогических работников |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 7183 |
| 2-й квалификационный уровень | педагог дополнительного образования | 7532 |
| 3-й квалификационный уровень | воспитатель; педагог-психолог | 7900 |
| 4-й квалификационный уровень | старший воспитатель; учитель-логопед (логопед) | 8289 |

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447C16B1F4F9730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1-й квалификационный уровень | 5771 |
| 2-й квалификационный уровень | 6055 |
| 3-й квалификационный уровень | 6356 |
| 4-й квалификационный уровень | 6672 |
| 5-й квалификационный уровень | 7006 |

2.3.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447C16B1F4F9730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень: |  |
| 1-й квалификационный разряд | 3730 |
| 2-й квалификационный разряд | 3947 |
| 3-й квалификационный разряд | 4178 |
|  | 2-й квалификационный уровень: |  |
|  | профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень: |  |
| 4-й квалификационный разряд | 4435 |
| 5-й квалификационный разряд | 4693 |
|  | 2-й квалификационный уровень: |  |
|  | 6-й квалификационный разряд | 4962 |
|  | 7-й квалификационный разряд | 5246 |
|  | 3-й квалификационный уровень | 5554 |
| 4-й квалификационный уровень | 5955 |

**Раздел 3. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

3.1. В организациях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим положением), устанавливаемой в соответствии с пунктами 4.12 настоящего положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.8. настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D023AFAD9F69fEd3G)ТК РФ.

3.3.1.Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744751DB9F1F9730813B185DC18fCd5G) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D023ADA6f9d8G) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями организаций проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FD66BF7C877CF427A244A0008D9D1F597C9CDA79777FFAVDG2J) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FC65B07F837CF427A244A0008D9D1F597C9CD371V7G4J) условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D025AFfAd6G) ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D025AEfAdDG) ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам организации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=D59B01AA1E55E293A80ADF47356D78081BCBBBB1B9BFA9CAB7309434E63CCDAD1E4B120A0EAB3402mF11O) ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам организации в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты  (процентов) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| 1 | За работу в образовательных организациях (группах) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;  - руководителям организаций (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам | 15 - 20 |
| 2 | За работу в общеобразовательных организациях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические группы, (пункты):  - руководитель организации, заместители руководителя  - педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг, обучающимся в таких классах (группах, пунктах) | 15  до 20 |

Примечание к таблице[P86](#P86) № 5:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте организации по оплате труда.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам организации устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей

в круг основных должностных обязанностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты  (процентов) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| 1 | Работники организаций - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:  руководитель комиссии (консилиума, объединения)  секретарь комиссии (консилиума, объединения) | до 20  до 15 |
| 2 | Работники организаций - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения | 15 |
| 3 | Работники организаций – за ведение делопроизводства | до 20 |
| 4 | Работники организаций, ответственные за организацию питания | до 15 |
| 5 | Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |

Примечания к таблице[P86](#P86) № 6:

1. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.4.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

5 процентов – в дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

**Раздел 4. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

4.1. В организациях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда организации.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются организацией самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя организации.

4.5. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается:

4.5.1. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы углубленной подготовки в образовательных организациях, реализующих образовательные программы углубленной подготовки в размере 15,0 процентов.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам организаций, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю организации – управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам организации - руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Главному бухгалтеру организации надбавка за качество выполняемых работу устанавливается руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации.

При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю организации, в том числе в связи со сменой руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.7. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных организациях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в организации, или со дня представления работником необходимых документов.

4.9. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются организацией самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.9.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и так далее.

4.9.2. Премирование руководителя организации производится в порядке, утвержденном управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

4.10. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала организаций, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплата молодым специалистам (тренерам).

4.11. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с подпунктами 4.11.1. пункта 4.11 при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](consultantplus://offline/ref=B6A5CF5A72B5B5F2D0860E6CA086BA9316F7CB6AAA6035E750FF3A3770014515772C3EEFCA7527R4a1L) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.11.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.12. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов,

при наличии ведомственной награды –15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам организации устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается управлением образования.

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей организаций,**

**их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного**

**и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается на основе отнесения возглавляемой им организации в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №7.

Таблица №7

Размеры должностных окладов руководителей организации

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Должностной оклад (рублей) |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| Образовательные организации II и III групп по оплате труда руководителей | 13065 |

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#P225) настоящего Положения.

5.4. Руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#P373) настоящего Положения.

5.5. Руководители организаций, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителей организации и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в той же организации устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогический должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется управлением образования, заместителями руководителя – руководителем организации, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем организации в той же образовательной организации, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам организаций устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителям организаций предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников организации согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения заработной платы

руководителя организации

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (человек) | Размеры предельного соотношения |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| До 50 | 3,0 |

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю организации, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению управления образования, руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители организации.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей организаций.

5.7.1. Отнесение организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Объемные показатели для отнесения организаций  
к группе по оплате труда руководителей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Количество обучающихся в образовательных организациях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. | Количество групп в дошкольных организациях | за 1 группу | 10 |
| 3. | Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:  в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 4. | Количество работников в образовательной организации | за каждого работника,  дополнительно за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию  высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 |
| 5. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 6. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид объектов | до 15 |
| 7. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой |  | до 15 |
| 8. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 гектара), теплиц | за каждый вид объектов | до 50 |
| 9. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид объектов | до 20 |
| 10. | Наличие обучающихся в общеобразовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 11. | Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных организаций (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 12. | Наличие действующих учебно-производственных мастерских | за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием | до 10 |
| 13. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |

Примечания к таблице № 9:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением образования.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях - по списочному составу на начало учебного года;

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно управлением образования, в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 5.7.1.](#Par0) настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления организацией, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 10.

Таблица № 10

Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда

руководителей в зависимости от суммы баллов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Тип организации | Группа по оплате труда руководителей, к которой относится организация, в зависимости от суммы баллов | | | |
| I | II | III | IV |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Общеобразовательные организации, дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

5.7.5. Организации дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

5.7.6. Управление образования, в порядке исключения:

может относить отдельные организации, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

могут устанавливать отдельным руководителям организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.7. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

**Раздел 6. Особенности условий оплаты труда**

**отдельных категорий работников**

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1.1.Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями [приказа](consultantplus://offline/ref=D2A1277CECE3019F1FA18AB65FAC8B58231CCCAF98F0821EC40BECEF7Dg6A4P)Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется организациями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется организациями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D025AEfAdDG) ТК РФ.

6.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей организаций и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.1.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.1.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких);

учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.1.8.1 пункта 6.1. раздела 6 настоящего Положения, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.8.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.

6.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данной организации, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.1.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

**Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации, сформированном за счет средств бюджета Зерноградского района и средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом организации на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к настоящему постановлению.

7.2. Работникам организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю организации – управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам организации - руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам организации являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией самостоятельно.

Приложение № 2

к приказу МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

от 28.12.2016 № 68

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей административно-управленческого персонала муниципальных бюджетных образовательных организаций Зерноградского района

1. К административно-управленческому персоналу организации относятся:

руководитель организации;

главный бухгалтер;

заведующий хозяйством;

бухгалтер<\*>;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

<\*> включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутри должностными категориями.

2. Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников муниципальной организации устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

Приложение № 3

к приказу МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

от 28.12.2016 №68

**Положение**

**о премировании работников МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда**

Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает порядок премирования работников МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда, (далее-учреждение).

2. Расходование средств на премирование работников учреждения производится на основании приказа заведующего учреждения в соответствии с настоящим положением.

**Порядок премиальных выплат работникам учреждения.**

3. Премирование работников учреждения осуществляется по итогам работы за календарный и учебный год (за полугодие, четверть) на основании приказа заведующего учреждения. В отдельных случаях работнику может быть выплачена премия за иной период работы в течение календарного года при достижении наиболее высоких показателей в работе.

4. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере в пределах ассигнований по фонду оплаты труда.

5. Размер премии максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом выполнения муниципального задания, установленного управлением образования.

6. Премирование работников осуществляется при наличии средств экономии в пределах предусмотренного фонда оплаты труда учреждения.

**Показатели премирования работников**

7. Педагогические работники премируются за:

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства; соблюдение режима дня, выполнение плана посещаемости детей в группе;

- освоение детьми образовательных стандартов, предусмотренных образовательной программой, реализуемой в дошкольном учреждении;

- участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий, результативность кружковой работы;

- создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе;

- уровень социальной активности педагога: участие в мероприятиях дошкольного учреждения, района, области; обобщение, презентация педагогического опыта;

- соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя;

- создание единого образовательного пространства: педагог - ребенок - родитель.

8. Старший воспитатель премируется за:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов дошкольного учреждения;

- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность;

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса;

- высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

-уровень оформления методической документации (образовательная программа учреждения, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития учреждения, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.).

9. Младшие воспитатели премируются за:

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня;

- оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса;

- сохранность имущества, находящегося в групповом помещении;

- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

-увеличение объема работ.

10. Работники бухгалтерии премируются за:

-качественное и оперативное выполнение особо срочных и важных заданий руководителя учреждения, управления образования;

- усовершенствование бухучета за счет внедрения нового программного обеспечения;

- своевременную и качественную подготовку отчетности по персонифицированным данным в ПФ, другие фонды, налоговую и контролирующие органы;

- интенсивность труда в отчетный период;

-отсутствие ошибок по ведению бухгалтерского и налогового учета по результатам различных проверок, повлекших за собой негативные последствия для организации;

- исполнение требований Положения об учетной политике;

-оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложения, формированию отчетности, контроль своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета, используемых в организации;

-соблюдение финансовой дисциплины.

-своевременное и качественное устранение нарушений, выявленных в ходе проверок.

11.Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

-качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- подготовку учреждения к новому учебному году;

-увеличение объема работ.

**Порядок премирования.**

12. Решение о премировании принимает заведующий учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

**Основание для не выплаты премии.**

13. Премия не выплачивается:

- при наличии дисциплинарного взыскания на весь период до снятия;

- в случае нарушения работником правил техники безопасности и охраны труда;

- в случае нарушения работником условий Трудового договора, Устава учреждения.

Приложение №4

к приказу МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

от 28.12. 2016 № 68

**Положение**

**о порядке выплаты материальной помощи работникам**

**МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда**

Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает порядок выплаты материальной помощи работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда

2.Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующего МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда в соответствии с настоящим положением.

**Порядок выплаты материальной помощи**

4. Работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда на основании их письменных заявлений на имя руководителя учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;

- заболеванием работника данного учреждения или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;

- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

5. Размер материальной помощи верхним пределом не ограничивается.

6. Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в размере 1 процента фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности, и средства, полученные от приносящей доход деятельности.

Приложение № 5

к приказу МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

от 28.12. 2016 № 68

**Положение**

**по установлению надбавки за качество выполняемых работ работникам**

**МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда**

Общие положения

1. Настоящее положение определяет порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

2. Надбавки за качество выполняемых работ к должностным окладам работников учреждения устанавливается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

**Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам образовательных учреждений**

3. Надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается приказом заведующего, для главного бухгалтера по согласованию с начальником управления образования, сроком на календарный год на основании решения комиссии по определению надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения (далее – комиссия учреждения), исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников учреждения, изложенных в приложении 1 к настоящему Положению, по состоянию на начало текущего года.

4. В течение указанного периода по результатам работы учреждения за полугодие размер надбавки за качество выполняемых работ может быть пересмотрен на основании заявления работника.

Установление в этом случае размера надбавки за качество выполняемых работ на второе полугодие производится в порядке, установленном в п.4. При этом значения показателей, по которым предусмотрена квартальная (полугодовая) отчетность, принимаются по состоянию на 1 июля, значения показателей, по которым предусмотрена только годовая отчетность, принимаются по состоянию на начало года.

5. Вновь принятым работникам на период работы до года надбавки за качество выполняемых работ не устанавливается.

6. Размер надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников:

Суммарное количество Размер надбавки

баллов по критериям оценки за качество выполняемых работ

до 7 0

от 7 до 10 до 0,25

от 10 до 15 до 0,5

от 15 до 20 до 0,75

более 20 до 1,0

7. По решению комиссии учреждения отдельным работникам учреждения размер надбавки за качество выполняемых работ, исчисленный в соответствии с п.6., может быть увеличен, но не более чем на 0,5.

Настоящий пункт может применяться для работников учреждения, выполняющих особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках приоритетного национального проекта «Образование», в иных исключительных случаях.

Повышение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

8.По решению комиссии учреждения отдельным работникам учреждения размер надбавки за качество выполняемых работ, исчисленный в соответствии с п.6., может быть уменьшен (вплоть до нуля).

Снижение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

9.Начисление выплаты по надбавки за качество выполняемых работ осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово – хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода для главного бухгалтера и заместителей руководителя, утвержденного Положением по оплате труда работников учреждения.

10. При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода для главного бухгалтера и заместителей руководителя начисление по надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления по надбавке за качество выполняемых работ главному бухгалтеру и заместителям руководителя.

11.При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат по надбавке за качество выполняемых работ не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

Приложение 1

к Положению по установлению надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

**Раздел 1. Критерии оценки деятельности главного бухгалтера и работников бухгалтерии для определения размера надбавки за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя | Значение показателя, условие | Кол-во баллов |
| 1 | Освоение доведенных бюджетных ассигнований, отсутствие на конец отчетного периода остатков бюджетных средств на лицевом счёте учреждения | уровень освоения бюджетных ассигнований по кассовым расходам | до 96 %  96,1 % - 99 %  свыше 99 % | 0  2  4 |
| 2 | Своевременность и качество представляемой бюджетной отчетности, информации по финансово-хозяйственной деятельности учреждения | соблюдение установленных сроков представления отчетов, информации в бухгалтерию управления образования | нет замечаний    имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 3  1-2  0 |
| 3 | Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств | недопущение принятия бюджетных обязательств сверх ЛБО;  правильность учета принятых бюджетных обязательств | нет замечаний    имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 3  1-2  0 |
| 4 | Качество ведения бюджетного учета | соблюдение установленного нормативными актами порядка ведения бюджетного учета,  соблюдение установленных сроков представления отчетов, информаций, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности | нет замечаний;    имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 3  1-2  0 |
| 5 | Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов учреждения, соблюдение порядка использования муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения | целевое использование бюджетных средств |  | 0-1 |
| соблюдение кассовой дисциплины |  | 0-1 |
| своевременность и обоснованность списания основных средств |  | 0-0,5 |
| соблюдение порядка использования муниципального  имущества, регулярность проведения инвентаризации |  | 0-0,5 |
| 6 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов |  | нет замечаний | 2 |
| 7 | Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов при планировании и освоении средств инвестиционного характера (строительство, реконструкция, капремонт, ПСД) |  | нет замечаний    имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 2  1  0 |
| 8 | Нормативная правовая база функционирования учреждения |  | отсутствует 1 и более документов    имеются все правоустанавливающие и финансовые документы, оформленные в установленном порядке, документы на все объекты недвижимости и земельные участки учреждения | 0  2 |

**Раздел 4. Основания для повышения или снижения надбавки за качество выполняемых работ**

Основаниями для **увеличения надбавки за качество выполняемых работ** являются:

- погашение кредиторской и дебиторской задолженности;

- повышение показателей эффективности воспитательно-образовательной и финансово- хозяйственной деятельности.

Основаниями для **снижения надбавки за качество выполняемых работ** (до полной отмены) являются:

- возникновение (рост) кредиторской и дебиторской задолженности;

- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников образовательного учреждения,

- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов руководителя,

- несвоевременное и некачественное представление отчетности,

- снижение показателей эффективности образовательной и финансово-хозяйственной деятельности.

Приложение № 6

к приказу МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

от 28.12. 2016 № 68

**Положение**

**об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам**

**МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда**

**Общие положения**

1. Настоящее положение определяет порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда.

1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

3. Размеры и порядок установления выплат за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных учреждению на стимулирующие выплаты работникам, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

**Порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса**

1. Размеры и порядок установления выплат за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных учреждению на стимулирующие выплаты работникам, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников (приложение 1 к настоящему Положению).
2. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.
3. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, квартал, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).
4. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

1. Размер надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам устанавливается приказом заведующего ДОУ по результатам мониторинга и оценки результативности их деятельности, проводимых  на основании утвержденных критериев и показателей (приложение к настоящему Положению).

9 Оценка деятельности педагогических работников при занятии ими нескольких должностей производится по основной должности и не зависит от количества занимаемых ставок.

1. Надбавка за качество и результативность по организации образовательного процесса устанавливается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.
2. Оценка результативности и качества труда педагогических работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплаты педагогическим работникам Учреждения за результативность и качество работы по организации образовательного процесса является итоговый оценочный лист.
3. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом заведующего образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить заведующий Учреждения, заместитель заведующего Учреждения, заведующие филиалами, старший воспитатель, представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления Учреждения.
4. Все педагогические работники Учреждения имеют право оценить результативность своей деятельности по критериям и показателям, определённым настоящим Положением и представить в экспертно-аналитическую группу листы самоанализа не позднее 1 дня до первого заседания группы.
5. Экспертно – аналитическая группа рассматривает листы самоанализа, заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения.
6. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности педагогического работника включают: фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.
7. Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.
8. В течение 2 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы заведующий Учреждения знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.
9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.
10. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым должен быть ознакомлен работник.
11. На основании проведённой оценки достижений педагогических работников Учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по учреждению.
12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».
13. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле.

СВ = (Д \* Б)/ М где:

СВ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

1. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника Учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому педагогическому работнику за рассматриваемый период.
2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется администрацией учреждения, экспертно-аналитической группой.
3. По итогам согласования заведующий издает приказ о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам не позднее 3-х рабочих дней с момента согласования.
4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- действующие трудовые отношения работника на момент установления надбавки;

- системная работа педагогического работника по повышению результативности и качества по организации образовательного процесса;

- период работы в учреждении не менее 3-х месяцев (квартал) ), в иных случаях 1 месяца;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

27. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- наличие случаев травматизма воспитанников;

- наличие дисциплинарных взысканий;

- расторжение трудового договора (увольнение) сотрудника на момент установления надбавки;

- лист нетрудоспособности сотрудника;

- отпуск сотрудника.

28.При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение 1

к Положению по установлению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам

МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

**Критерии и показатели для проведения самоанализа деятельности педагогических работников, определяющие размер выплаты за результативность и качество работы по организации образовательного процесса**

**ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Воспитатель** | | | |
| **Критерии** | **Баллы** | **Количество баллов**  **Период** | |
| **Самооценка** | **Экспертная оценка** |
| **1.Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования** | | | |
| 1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы | - динамика отрицательная - **0 баллов;**  - динамика не меняется и не является оптимальной - **1балл**;  - наблюдается незначительная положительная динамика - **2 балла**;  - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - **3 балла**. |  |  |
| 1.2. Наличие особых достижений воспитанников | - особых достижений воспитанников нет - **0 баллов**;  - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - **1 балл**;  - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - **2 балла**;  - воспитанники являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - **3 балла**. |  |  |
| **2. Сохранение и укрепление здоровья детей** | | | |
| 2.1. Выполнение плана посещаемости детей в группе | - до 70 % **- 0 баллов;**  - от 70 до 80 % **- 1 балл;**  - от 80 до 90 % **- 2 балла;**  - от 90 до 100 % **- 3 балла.** |  |  |
| 2.2. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы | - не обеспечивается **– 0 баллов;**  - частичное применение здоровьесберегающих технологий **– 1 балл;**  **-** систематическое применение здоровьесберегающих технологий **– 2 балла.** |  |  |
| 2.3. Соблюдение режима дня | **-** не соблюдается **– 0 баллов**  - соблюдается **– 1 балл** |  |  |
| 2.4. Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ | - наличие фактов травматизма и чрезвычайных ситуаций **– 0 баллов;**  - отсутствие фактов травматизма и чрезвычайных ситуаций **– 1 балл.** |  |  |
| **3. Участие в создании предметно-развивающей среды** | | | |
| 3.1. Соответствует программным и возрастным особенностям; | **-** не соответствует **– 0 баллов**  - соответствует **– 1 балл** |  |  |
| 3.2. Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды, наличие свободного доступа к спортивному, игровому и пр. материалу; | **-** не соблюдаются **– 0 баллов**  - соблюдаются **– 1 балл** |  |  |
| 3.3. Периодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей, активизации и развития психических процессов, обеспечения эмоциональной комфортности | **-** не изменяется **– 0 баллов**  - изменяется **– 1 балл** |  |  |
| **4. Взаимодействие с родителями, общественными организациями** | | | |
| 4.1. Культура взаимодействия с семьями  воспитанников | - систематически имеются конфликтные ситуации, обоснованные жалобы родителей **- 0 баллов;**  - имеются единичные конфликтные ситуации **– 1 балл;**  -отсутствие жалоб и конфликтов **– 2 балла.** |  |  |
| 4.2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников | - материалы не представлены - **0 баллов**; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) **- 1 балл**;  - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога **- 2 балла;**  - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - **3 балла.** |  |  |
| 4.3. Проведение родительских собраний согласно годовому плану работы (с предоставлением протоколов родительских собраний) | - не проводятся – **0 баллов;**  - проводятся – **1 балл**. |  |  |
| **5. Профессиональное развитие педагога** | | | |
| * 1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки | - освоение программ не представлено - **0 баллов**; - вебинары – **1 балл**;  - проблемные курсы (семинары, мастер-классы) – **2 балла**;  - заочные дистанционные курсы ПК по профилю – **3 балла**;  - системные курсы (очные курсы ПК в ИПК, переподготовка в ВУЗе по профилю) – 5 **баллов**;  - подтверждение квалификационной категории (в указанный период) – **1 балл**. |  |  |
| * 1. Обобщение личного педагогического опыта | -педагогический опыт не представлен в обобщенном виде **- 0 баллов;**  **- наличие материалов по теме самообразования – 1 балл;**  **-** педагогический опыт обобщен и представлен **в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий, проектов и др.) на уровне дошкольного учреждения** - **2 балла;** - педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях муниципального **уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 3 балла;**  -педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций **(индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.)** на областном уровне - **4 балла.** |  |  |
| * 1. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта | - педагогический опыт не транслировался – **0 баллов;**  - однократное выступление на уровне ДОУ – **1 балл**;  - активное участие в работе семинаров, педагогических советов, консилиумов на уровне ДОУ – **2 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях, на РМО на муниципальном уровне – **3 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях на региональном уровне – **4 балла**. |  |  |
| * 1. Участие педагога в профессиональных конкурсах | - не принимал участия – **0 баллов**;  - участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровня по направлениям профессиональной деятельности – **1 балл**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях муниципального уровня – **2 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях областного уровня – **3 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях федерального уровня – **5 баллов**; |  |  |
| * 1. Участие в инновационной деятельности | -педагог не принимает участия в инновационной деятельности **- 0 баллов**;  -педагог является участником творческой группы - **1 балл** (за каждую творческую группу);  – педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - **2 балла;**  – педагог является руководителем, координатором творческой группы - **3 балла.** |  |  |
| * 1. Наличие собственного сайта или страницы в сети интернет работников образования | - Отсутствует- **0 баллов**  - Сайт или страница имеется (указать адрес), каждая публикация (подтверждённая скриншотом) – **о,5 балла**.  (Ведение блогов не учитывается.) |  |  |
| * 1. Участие в работе по обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда | - Не участвуют-**0 баллов**  Каждая публикация – **0,5 балла.** |  |  |
| * 1. Общественная активность педагога | - участие в качестве актёров на праздниках – **1 балл**;  - участие в благотворительных акциях – **0.5 балла**;  - участие в профсоюзных мероприятиях – **1 балл**;  - участие в общественных работах (субботниках, ремонте учреждения и т.д.) – **1 балл**;  - наличие кружковой работы:  Не имеется – 0 **баллов**;  Имеется – **1 балл**. |  |  |
| 5.9 Поощрения педагога  (грамоты, благодарственные письма) | **-** имеет поощрения на уровне ДОУ – **2 балла**;  - имеет поощрения муниципального уровня - **3 балла**;  - имеет поощрения регионального - **5 баллов.** |  |  |
| **Итого баллов:** | |  |  |

**ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Старший воспитатель** | | | |
| **Критерии** | **Баллы** | **Количество баллов**  **Период** | |
| **Самооценка** | **Экспертная оценка** |
| **1.Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования** | | | |
| 1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы | - динамика отрицательная - **0 баллов;**  - динамика не меняется и не является оптимальной - **1балл**;  - наблюдается незначительная положительная динамика - **2 балла**;  - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - **3 балла**. |  |  |
| 1.2. Наличие особых достижений воспитанников | - особых достижений воспитанников нет - **0 баллов**;  - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - **1 балл**;  - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - **2 балла**;  - воспитанники являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - **3 балла**. |  |  |
| 1.3. Реализация нормативно-правового и документарного обеспечения | - не обеспечивается **– 0 баллов**  - обеспечивается **– 1 балл** |  |  |
| 1.4.Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования | - не обеспечивается **– 0 баллов**  - обеспечивается **– 1 балл** |  |  |
| **2. Сохранение и укрепление здоровья детей** | | | |
| * 1. Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей | - не обеспечивается **– 0 баллов**  - обеспечивается **– 1 балл** |  |  |
| * 1. Предупреждение травматизма воспитанников | - имеются случаи травматизма **– 0 баллов**  - не имеется **– 1 балл** |  |  |
| **3. Участие в создании предметно-развивающей среды** | | | |
| 3.1 Использование инновационных методов, средств и форм дошкольного образования | - не используются **– 0 баллов**  - используются **– 1 балла** |  |  |
| 3.2.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, предъявляемых к содержанию детей дошкольного возраста | - не соблюдается **– 0 баллов**  - соблюдаются **– 1 балла** |  |  |
| 3.3.Обеспечение благоприятного микроклимата, психологической комфортности в учреждении | - не обеспечивается**– 0 баллов**  - обеспечивается **– 1 балла** |  |  |
| **4. Взаимодействие с родителями, общественными организациями** | | | |
| 4.1.Культура взаимодействия с семьями  воспитанников | - систематически имеются конфликтные ситуации, обоснованные жалобы родителей **- 0 баллов;**  - имеются единичные конфликтные ситуации **– 1 балл;**  -отсутствие жалоб и конфликтов **– 2 балла.** |  |  |
| 4.2.Вовлечение родителей в образовательный процесс | - материалы не представлены - **0 баллов**; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) **- 1 балл**;  - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога **- 2 балла;**  - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - **3 балла.** |  |  |
| 4.3. Проведение родительских собраний согласно годовому плану работы (с предоставлением протоколов родительских собраний) | - не проводятся – **0 баллов;**  - проводятся – **1 балл**. |  |  |
| **5. Профессиональное развитие педагога** | | | |
| * 1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки | - освоение программ не представлено **- 0 баллов**;  - освоение программ в форме проблемных семинаров или индивидуального плана профессионального развития педагога - **1 балл;**  - освоение программ повышения квалификации проблемных курсов в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - **2 балла**;  - освоение программ повышения квалификации, проблемных курсов, семинаров и стажировок в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - **3 балла**. |  |  |
| * 1. Обобщение личного педагогического опыта | -педагогический опыт не представлен в обобщенном виде **- 0 баллов;**  - педагогический опыт обобщен и представлен **в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий и др.) на уровне дошкольного учреждения или** в виде публикаций в изданиях муниципального уровня - **1 балл;**  - педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях областного **уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 2 балла;** - педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций **(индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.)** на федеральном уровне - **3 балла.** |  |  |
| 5.3. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта | - педагогический опыт не транслировался – **0 баллов;**  - однократное выступление на уровне ДОУ – **1 балл**;  - активное участие в работе семинаров, педагогических советов, консилиумов на уровне ДОУ – **2 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях, на РМО на муниципальном уровне – **3 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях на региональном уровне – **4 балла**. |  |  |
| 5.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах | - не принимал участия – **0 баллов**;  - участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровня по направлениям профессиональной деятельности – **1 балл**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях муниципального уровня – **2 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях областного уровня – **3 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях федерального уровня – **5 баллов**; |  |  |
| 5.5.Участие в инновационной деятельности | – педагог не принимает участия в инновационной деятельности **- 0 баллов**;  – педагог является участником творческой группы **на уровне дошкольного учреждения,** на муниципальном и областном уровнях - **1 балл;**  – педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - **2 балла;**  – педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях - **3 балла.** |  |  |
| 5.6. Наличие собственного сайта или страницы в сети работников образования | - Отсутствует- **0 баллов**  - Сайт или страница имеется (указать адрес), каждая публикация (подтверждённая скриншотом) – **о,5 балла**. |  |  |
| 5.7. Участие в работе и обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда. | - Не участвуют-**0 баллов**  Каждая публикация – **0,5 балла.** |  |  |
| 5.8. Общественная активность педагога | - участие в качестве актёров на праздниках – **1 балл;**  - участие в благотворительных акциях – **0.5 балла;**  - участие в профсоюзных мероприятиях – **1 балл;**  - участие в общественных работах (субботниках, ремонте учреждения и т.д.) – **1 балл;**  - наличие кружковой работы:  Не имеется – **0 баллов;**  Имеется – **1 балл.** |  |  |
| 5.9. Поощрения педагога (грамоты, благодарственные письма) | **-** имеет поощрения на уровне ДОУ – **2 балла;**  - имеет поощрения муниципального уровня - **3 балла;**  - имеет поощрения регионального уровня - **5 баллов.** |  |  |
| 5.10. Участие в комиссии в качестве эксперта | - не участвует – **0** **баллов**;  - участвует – **1 балл**. |  |  |
| **Итого баллов:** | |  |  |

**ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Музыкальный руководитель** | | | |
| **Критерии** | **Баллы** | **Количество баллов**  **Период** | |
| **Самооценка** | **Экспертная оценка** |
| **1. Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования  по направлению деятельности** | | | |
| 1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы по направлению деятельности | - динамика отрицательная - **0 баллов;**  - динамика не меняется и не является оптимальной -**1 балл**; - наблюдается незначительная положительная динамика - **2 балла**;  - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - **3 балла.** |  |  |
| 1.2. Наличие особых достижений воспитанников | - особых достижений воспитанников нет - **0 баллов**; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - **1 балл**;  - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - **2 балла**;  - воспитанники являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - **3 балла**. |  |  |
| **2. Сохранение и укрепление здоровья детей** | | | |
| 2.1. Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей | - не обеспечивается **– 0 баллов;**  - частичное применение здоровьесберегающих технологий **– 1 балл;**  **-** систематическое применение здоровьесберегающих технологий **– 2 балла.** |  |  |
| 2.2. Соблюдение режима дня | Не соблюдается – **0 баллов**;  Соблюдается – **1 балл.** |  |  |
| * 1. Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ | наличие фактов травматизма и чрезвычайных ситуаций – **0 баллов;**  отсутствие фактов травматизма и чрезвычайных ситуаций – **1 балл;** |  |  |
| **3. Участие в создании предметно-развивающей среды** | | | |
| 3.1. Соответствует программным и возрастным особенностям; | **-** не соответствует **– 0 баллов**  - соответствует **– 1 балл** |  |  |
| 3.2. Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды, наличие свободного доступа к спортивному, игровому и пр. материалу; | **-** не соблюдаются **– 0 баллов**  - соблюдаются **– 1 балл** |  |  |
| 3.3. Периодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей, активизации и развития психических процессов, обеспечения эмоциональной комфортности | **-** не изменяется **– 0 баллов**  - изменяется **– 1 балл** |  |  |
| **4. Взаимодействие с родителями, общественными организациями** | | | |
| 4.1. Вовлечение родителей в образовательный процесс | - материалы не представлены - **0 баллов**; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) **- 1 балл**;  - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога **- 2 балла;**  - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - **3 балла.** |  |  |
| **5. Профессиональное развитие педагога** | | | |
| * 1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки | - освоение программ не представлено - **0 баллов**; - вебинары – **1 балл**;  - проблемные курсы (семинары, мастер-классы) – **2 балла**;  - заочные дистанционные курсы ПК по профилю – **3 балла**;  - системные курсы (очные курсы ПК в ИПК, переподготовка в ВУЗе по профилю) – 5 **баллов**;  - подтверждение квалификационной категории (в указанный период) – **1 балл**. |  |  |
| * 1. Обобщение личного педагогического опыта | -педагогический опыт не представлен в обобщенном виде **- 0 баллов;**  **- наличие материалов по теме самообразования – 1 балл;**  **-** педагогический опыт обобщен и представлен **в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий, проектов и др.) на уровне дошкольного учреждения** - **2 балла;** - педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях муниципального **уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 3 балла;**  -педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций **(индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.)** на областном уровне - **4 балла.** |  |  |
| * 1. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта | - педагогический опыт не транслировался – **0 баллов;**  - однократное выступление на уровне ДОУ – **1 балл**;  - активное участие в работе семинаров, педагогических советов, консилиумов на уровне ДОУ – **2 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях, на РМО на муниципальном уровне – **3 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях на региональном уровне – **4 балла**. |  |  |
| * 1. Участие педагога в профессиональных конкурсах | - не принимал участия – **0 баллов**;  - участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровня по направлениям профессиональной деятельности – **3 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях муниципального уровня – **4 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях областного уровня – **5 баллов**; |  |  |
| * 1. Участие в инновационной деятельности | -педагог не принимает участия в инновационной деятельности **- 0 баллов**;  -педагог является участником творческой группы - **1 балл** (за каждую творческую группу);  – педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - **2 балла;**  – педагог является руководителем, координатором творческой группы - **3 балла.** |  |  |
| * 1. Наличие собственного сайта или страницы в сети интернет работников образования | - Отсутствует- **0 баллов**  - Сайт или страница имеется (указать адрес), каждая публикация (подтверждённая скриншотом) – **о,5 балла**.  (Ведение блогов не учитывается.) |  |  |
| * 1. Участие в работе по обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда | - Не участвуют-**0 баллов**  Каждая публикация – **0,5 балла.** |  |  |
| * 1. Общественная активность педагога | - участие в качестве актёров на праздниках – **1 балл**;  - участие в благотворительных акциях – **0.5 балла**;  - участие в профсоюзных мероприятиях – **1 балл**;  - участие в общественных работах (субботниках, ремонте учреждения и т.д.) – **1 балл**;  - наличие кружковой работы:  Не имеется – 0 **баллов**;  Имеется – **1 балл**. |  |  |
| 5.9 Поощрения педагога  (грамоты, благодарственные письма) | **-** имеет поощрения на уровне ДОУ – **2 балла**;  - имеет поощрения муниципального уровня - **3 балла**;  - имеет поощрения регионального - **5 баллов.** |  |  |
| **Итого баллов:** | |  |  |

**ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Инструктор по физической культуре** | | | |
| **Критерии** | **Баллы** | **Количество баллов**  **Период** | |
| **Самооценка** | **Экспертная оценка** |
| **1. Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования  по направлению деятельности** | | | |
| 1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы по направлению деятельности | - динамика отрицательная - **0 баллов;**  - динамика не меняется и не является оптимальной -**1 балл**; - наблюдается незначительная положительная динамика - **2 балла**;  - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - **3 балла.** |  |  |
| 1.2. Наличие особых достижений воспитанников | - особых достижений воспитанников нет - **0 баллов**; - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - **1 балл**;  - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - **2 балла**;  - воспитанники являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - **3 балла**. |  |  |
| **2. Сохранение и укрепление здоровья детей** | | | |
| 2.1. Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей, профилактика утомляемости, соблюдение режима дня | - не обеспечивается **– 0 баллов;**  - обеспечивается **– 2 балла.** |  |  |
| 2.2. Предупреждение травматизма воспитанников | - имеются случаи травматизма **– 0 баллов;**  - не имеется **– 2 балла.** |  |  |
| 2.3. Учет индивидуальных возможностей и развитие детей при организации физкультурно-оздоровительной работы | - не обеспечивается **– 0 баллов;**  - обеспечивается **– 1 балла.** |  |  |
| 2.4. Закаливание и профилактические мероприятия, проводимые совместно с медицинским и педагогическим персоналом | - не проводится **– 0 баллов;**  - проводятся **– 1 балл;**  - проводятся на высоком уровне **– 2 балла.** |  |  |
| **3. Участие в создании предметно-развивающей среды** | | | |
| 3.1. Соответствует программным и возрастным особенностям; | **-** не соответствует **– 0 баллов**  - соответствует **– 1 балл** |  |  |
| 3.2. Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды, наличие свободного доступа к спортивному, игровому и пр. материалу; | **-** не соблюдаются **– 0 баллов**  - соблюдаются **– 1 балл** |  |  |
| 3.3. Периодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей, активизации и развития психических процессов, обеспечения эмоциональной комфортности | **-** не изменяется **– 0 баллов**  - изменяется **– 1 балл** |  |  |
| **4. Взаимодействие с родителями, общественными организациями** | | | |
| 4.1. Вовлечение родителей в образовательный процесс | - материалы не представлены - **0 баллов**;  - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) **- 1 балл**;  - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога **- 2 балла;**  - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - **3 балла.** |  |  |
| **5. Профессиональное развитие педагога** | | | |
| * 1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки | - освоение программ не представлено - **0 баллов**; - вебинары – **1 балл**;  - проблемные курсы (семинары, мастер-классы) – **2 балла**;  - заочные дистанционные курсы ПК по профилю – **3 балла**;  - системные курсы (очные курсы ПК в ИПК, переподготовка в ВУЗе по профилю) – 5 **баллов**;  - подтверждение квалификационной категории (в указанный период) – **1 балл**. |  |  |
| * 1. Обобщение личного педагогического опыта | -педагогический опыт не представлен в обобщенном виде **- 0 баллов;**  **- наличие материалов по теме самообразования – 1 балл;**  **-** педагогический опыт обобщен и представлен **в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий, проектов и др.) на уровне дошкольного учреждения** - **2 балла;** - педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях муниципального **уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 3 балла;**  -педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций **(индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.)** на областном уровне - **4 балла.** |  |  |
| * 1. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта | - педагогический опыт не транслировался – **0 баллов;**  - однократное выступление на уровне ДОУ – **1 балл**;  - активное участие в работе семинаров, педагогических советов, консилиумов на уровне ДОУ – **2 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях, на РМО на муниципальном уровне – **3 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях на региональном уровне – **4 балла**. |  |  |
| * 1. Участие педагога в профессиональных конкурсах | - не принимал участия – **0 баллов**;  - участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровня по направлениям профессиональной деятельности – **1 балл**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях муниципального уровня – **2 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях областного уровня – **3 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях федерального уровня – **5 баллов**; |  |  |
| * 1. Участие в инновационной деятельности | - педагог не принимает участия в инновационной деятельности **- 0 баллов**;  - педагог является участником творческой группы - **1 балл** (за каждую творческую группу);  – педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - **2 балла;**  – педагог является руководителем, координатором творческой группы - **3 балла.** |  |  |
| * 1. Наличие собственного сайта или страницы в сети интернет работников образования | - Отсутствует- **0 баллов**  - Сайт или страница имеется (указать адрес), каждая публикация (подтверждённая скриншотом) – **о,5 балла**.  (Ведение блогов не учитывается.) |  |  |
| * 1. Участие в работе по обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда | - Не участвуют-**0 баллов**  Каждая публикация – **0,5 балла.** |  |  |
| * 1. Общественная активность педагога | - участие в качестве актёров на праздниках – **1 балл**;  - участие в благотворительных акциях – **0.5 балла**;  - участие в профсоюзных мероприятиях – **1 балл**;  - участие в общественных работах (субботниках, ремонте учреждения и т.д.) – **1 балл**;  - наличие кружковой работы:  Не имеется – 0 **баллов**;  Имеется – **1 балл**. |  |  |
| 5.9 Поощрения педагога  (грамоты, благодарственные письма) | **-** имеет поощрения на уровне ДОУ – **2 балла**;  - имеет поощрения муниципального уровня - **3 балла**;  - имеет поощрения регионального - **5 баллов.** |  |  |
| **Итого баллов:** | |  |  |

**ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Педагог-психолог** | | | |
| **Критерии** | **Баллы** | **Количество баллов**  **Период** | |
| **Самооценка** | **Экспертная оценка** |
| 1. **Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников** | | | |
| 1.1. Работа с воспитанниками имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения | * работа не ведется – **0 баллов** * работа ведется – **1 балл** * работа ведется на высоком уровне **– 2 балла** |  |  |
| 1.2. Доля детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекционно-развивающим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения | * отсутствие **- 0 баллов** * 50 % и более **- 1 балл** * 100 % **- 2 балла** |  |  |
| **2. Сохранение и укрепление здоровья детей** | | | |
| 2.1. Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья детей путем организации групповых психопрофилактических программ | - работа не ведется – **0 баллов**  - работа ведется – **1 балл**  - работа ведется на высоком уровне **– 2 балла** |  |  |
| 2.2. Проведение психолого-медико-психологических консилиумов | **-** работа не ведется – **0 баллов**  - работа ведется – **1 балл**  - работа ведется на высоком уровне – **2 балла** |  |  |
| **3.Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками** | | | |
| 3.1. Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий) | - не владеет – **0 баллов**  - владеет – **1 балл**  - владеет на высоком уровне **– 2 балла** |  |  |
| 3.2. Проведение мониторинговых исследований | - на проводится **– 0 баллов**  - проводится **– 1 балл** |  |  |
| **4. Взаимодействие с родителями, общественными организациями** | | | |
| 4.1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников | - материалы не представлены - **0 баллов**; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) **- 1 балл**;  - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога **- 2 балла;**  - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - **3 балла.** |  |  |
| 4.3. Проведение родительских собраний согласно годовому плану работы (с предоставлением протоколов родительских собраний) | - не проводятся – **0 баллов;**  - проводятся – **1 балл**. |  |  |
| **5. Результаты освоения воспитанниками коррекционно-развивающих программ** | | | |
| 5.1. Доля воспитанников, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами | * отсутствие **- 0 баллов** * 50 % и более **- 1 балл** * 100 % **- 2 балла** |  |  |
| 5.2. Доля воспитанников, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими программами | * отсутствие **- 0 баллов** * 20 % **- 1 балл** * более 20 % **- 2 балла** |  |  |
| 1. **Профессиональное развитие педагога** | | | |
| * 1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки | - освоение программ не представлено - **0 баллов**;  - освоение программ в форме проблемных семинаров или индивидуального плана профессионального развития педагога, тестирования, вебинары - **1 балл**;  - освоение программ повышения квалификации проблемных курсов в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - **2 балла**;  - освоение программ повышения квалификации, проблемных курсов, семинаров и стажировок в очной, очно-заочной или дистанционной форме обучения - **3 балла**;  - системные курсы (очные курсы ПК в ИПК, переподготовка в ВУЗе по профилю) – 5 **баллов**;  - подтверждение квалификационной категории (в указанный период) – **1 балл**. |  |  |
| * 1. Обобщение личного педагогического опыта | -педагогический опыт не представлен в обобщенном виде **- 0 баллов;**  **- наличие материалов по теме самообразования – 1 балл;**  **-** педагогический опыт обобщен и представлен **в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий, проектов и др.) на уровне дошкольного учреждения** - **2 балла;** - педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях муниципального **уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 3 балла;**  -педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций **(индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.)** на областном уровне - **4 балла.** |  |  |
| * 1. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта | - педагогический опыт не транслировался – **0 баллов;**  - однократное выступление на уровне ДОУ – **1 балл**;  - активное участие в работе семинаров, педагогических советов, консилиумов на уровне ДОУ – **2 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях, на РМО на муниципальном уровне – **3 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях на региональном уровне – **4 балла**. |  |  |
| * 1. Участие педагога в профессиональных конкурсах | - не принимал участия – **0 баллов**;  - участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровня по направлениям профессиональной деятельности – **1 балл**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях муниципального уровня – **2 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях областного уровня – **3 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях федерального уровня – **5 баллов**; |  |  |
| * 1. Участие в инновационной деятельности | -педагог не принимает участия в инновационной деятельности **- 0 баллов**;  -педагог является участником творческой группы - **1 балл** (за каждую творческую группу);  – педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - **2 балла;**  – педагог является руководителем, координатором творческой группы - **3 балла.** |  |  |
| * 1. Наличие собственного сайта или страницы в сети интернет работников образования | - Отсутствует- **0 баллов**  - Сайт или страница имеется (указать адрес), каждая публикация (подтверждённая скриншотом) – **о,5 балла**.  (Ведение блогов не учитывается.) |  |  |
| * 1. Участие в работе по обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда | - Не участвуют-**0 баллов**  Каждая публикация – **0,5 балла.** |  |  |
| * 1. Общественная активность педагога | - участие в качестве актёров на праздниках – **1 балл**;  - участие в благотворительных акциях – **0.5 балла**;  - участие в профсоюзных мероприятиях – **1 балл**;  - участие в общественных работах (субботниках, ремонте учреждения и т.д.) – **1 балл**;  Ведение документации ПМПк – **1 балл;** |  |  |
| 5.9 Поощрения педагога  (грамоты, благодарственные письма) | **-** имеет поощрения на уровне ДОУ – **2 балла**;  - имеет поощрения муниципального уровня - **3 балла**;  - имеет поощрения регионального - **5 баллов.** |  |  |
| **Итого баллов:** | |  |  |

**ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Педагог дополнительного образования** | | | |
| **Критерии** | **Баллы** | **Количество баллов**  **Период** | |
| **Самооценка** | **Экспертная оценка** |
| **1.Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования по направлению деятельности** | | | |
| 1.1. Динамика освоения детьми основной общеобразовательной программы | - динамика отрицательная - **0 баллов;**  - динамика не меняется и не является оптимальной - **1балл**;  - наблюдается незначительная положительная динамика - **2 балла**;  - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - **3 балла**. |  |  |
| 1.2. Наличие особых достижений воспитанников | - особых достижений воспитанников нет - **0 баллов**;  - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - **1 балл**;  - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - **2 балла**;  - воспитанники являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - **3 балла**. |  |  |
| **2. Сохранение и укрепление здоровья детей** | | | |
| 2.1. Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей | - не обеспечивается **– 0 баллов**  - обеспечивается **– 1 балл** |  |  |
| **3. Участие в создании предметно-развивающей среды** | | | |
| 3.1. Соответствует программным и возрастным особенностям; | **-** не соответствует **– 0 баллов**  - соответствует **– 1 балл** |  |  |
| 3.2. Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды, наличие свободного доступа к спортивному, игровому и пр. материалу; | **-** не соблюдаются **– 0 баллов**  - соблюдаются **– 1 балл** |  |  |
| 3.3. Периодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей, активизации и развития психических процессов, обеспечения эмоциональной комфортности | **-** не изменяется **– 0 баллов**  - изменяется **– 1 балл** |  |  |
| **4. Взаимодействие с родителями, общественными организациями** | | | |
| 4.1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников | - материалы не представлены - **0 баллов**; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) **- 1 балл**;  - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога **- 2 балла;**  - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - **3 балла.** |  |  |
| **5. Профессиональное развитие педагога** | | | |
| 5.1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки | - освоение программ не представлено – **0 баллов**; - вебинары – **1 балл**;  - проблемные курсы (семинары, мастер-классы) – **2 балла**;  - заочные дистанционные курсы ПК по профилю – **3 балла**;  - системные курсы (очные курсы ПК в ИПК, переподготовка в ВУЗе по профилю) – 5 **баллов**;  - подтверждение квалификационной категории (в указанный период) – **1 балл**. |  |  |
| 5.2. Обобщение личного педагогического опыта | -педагогический опыт не представлен в обобщенном виде **– 0 баллов;**  **- наличие материалов по теме самообразования – 1 балл;**  **-** педагогический опыт обобщен и представлен **в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий, проектов и др.) на уровне дошкольного учреждения** – **2 балла;** - педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях муниципального **уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) – 3 балла;**  -педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций **(индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.)** на областном уровне – **4 балла.** |  |  |
| 5.3. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта | - педагогический опыт не транслировался – **0 баллов;**  - однократное выступление на уровне ДОУ – **1 балл**;  - активное участие в работе семинаров, педагогических советов, консилиумов на уровне ДОУ – **2 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях, на РМО на муниципальном уровне – **3 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях на региональном уровне – **4 балла**. |  |  |
| 5.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах | - не принимал участия – **0 баллов**;  - участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровня по направлениям профессиональной деятельности – **1 балл**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях муниципального уровня – **2 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях областного уровня – **3 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях федерального уровня – **5 баллов**; |  |  |
| * 1. Участие в инновационной деятельности | -педагог не принимает участия в инновационной деятельности **- 0 баллов**;  -педагог является участником творческой группы - **1 балл** (за каждую творческую группу);  – педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - **2 балла;**  – педагог является руководителем, координатором творческой группы - **3 балла.** |  |  |
| * 1. Наличие собственного сайта или страницы в сети интернет работников образования | - Отсутствует- **0 баллов**  - Сайт или страница имеется (указать адрес), каждая публикация (подтверждённая скриншотом) – **о,5 балла**.  (Ведение блогов не учитывается.) |  |  |
| * 1. Участие в работе по обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда | - Не участвуют-**0 баллов**  Каждая публикация – **0,5 балла.** |  |  |
| * 1. Общественная активность педагога | - участие в качестве актёров на праздниках – **1 балл**;  - участие в благотворительных акциях – **0.5 балла**;  - участие в профсоюзных мероприятиях – **1 балл**;  - участие в общественных работах (субботниках, ремонте учреждения и т.д.) – **1 балл**;  - наличие кружковой работы:  Не имеется – 0 **баллов**;  Имеется – **1 балл**. |  |  |
| 5.9. Поощрения педагога  (грамоты, благодарственные письма) | **-** имеет поощрения на уровне ДОУ – **2 балла**;  - имеет поощрения муниципального уровня - **3 балла**;  - имеет поощрения регионального - **5 баллов.** |  |  |
| **Итого баллов:** | |  |  |

**ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Учитель-логопед** | | | |
| **Критерии** | **Баллы** | **Количество баллов**  **Период** | |
| **Самооценка** | **Экспертная оценка** |
| **1.Результативность освоения детьми основной общеобразовательной программы дошкольного образования** | | | |
| 1.1. Оценка позитивных изменений, характеризующих речевое развитие детей | - динамика отрицательная - **0 баллов;**  - динамика не меняется и не является оптимальной -**1 балл**;  - наблюдается незначительная положительная динамика - **2 балла**;  - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - **3 балла**. |  |  |
| 1.2. Динамика развития психических процессов и функций, непосредственно связанных с речью: коммуникативной, познавательной, произвольной регуляции деятельности, психических процессов и эмоционально-личностной сферы | - отрицательная динамика - **0 баллов**;  - динамика не изменяется **- 1 балл;**  **-** незначительная положительная динамика - **2 балла**;  - значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - **3 балла**. |  |  |
| 1.3. Наличие особых достижений воспитанников | - особых достижений воспитанников нет - **0 баллов**;  - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне образовательного учреждения - **1 балл**;  - воспитанники являются победителями конкурсов муниципального уровня - **2 балла**;  воспитанники являются победителями областных, конкурсов, соревнований, являются участниками всероссийских конкурсов и проектов - **3 балла**. |  |  |
| **2. Сохранение и укрепление здоровья детей** | | | |
| 2.1. Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей | - не обеспечивается **– 0 баллов;**  - частичное применение здоровьесберегающих технологий **– 1 балл;**  **-** систематическое применение здоровьесберегающих технологий **– 2 балла.** |  |  |
| 2.2.Соблюдение режима дня | не соблюдается – **0 баллов**;  соблюдается **– 1 балл** |  |  |
| 2.3. Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ | - наличие фактов травматизма и чрезвычайных ситуаций – **0 баллов;**  - отсутствие фактов травматизма и чрезвычайных ситуаций – **1 балл;** |  |  |
| **3. Участие в создании предметно-развивающей среды** | | | |
| 3.1. Соответствует программным и возрастным особенностям; | **-** не соответствует **– 0 баллов**  - соответствует **– 1 балл** |  |  |
| 3.2. Соблюдение требований к оснащению предметно-развивающей среды, наличие свободного доступа к спортивному, игровому и пр. материалу; | **-** не соблюдаются **– 0 баллов**  - соблюдаются **– 1 балл** |  |  |
| 3.3. Периодическое изменение предметно-развивающей среды для поддержания интереса детей, активизации и развития психических процессов, обеспечения эмоциональной комфортности | **-** не изменяется **– 0 баллов**  - изменяется **– 1 балл** |  |  |
| **4. Взаимодействие с родителями, общественными организациями** | | | |
| 4.1. Культура взаимодействия с семьями  воспитанников | - систематически имеются конфликтные ситуации, обоснованные жалобы родителей **- 0 баллов;**  - имеются единичные конфликтные ситуации **– 1 балл;**  -отсутствие жалоб и конфликтов **– 2 балла.** |  |  |
| 4.2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников | - материалы не представлены - **0 баллов**; - степень участия родителей представлена недостаточно (1-2 подтверждения) **- 1 балл**;  - степень участия родителей представлена достаточно, запросы и предпочтения родителей изучаются и учитываются в работе педагога **- 2 балла;**  - степень участия родителей представлена на высоком уровне, наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия, материалы публикуются в СМИ - **3 балла.** |  |  |
| 4.3. Проведение родительских собраний согласно годовому плану работы (с предоставлением протоколов родительских собраний) | - не проводятся – **0 баллов;**  - проводятся – **1 балл**. |  |  |
| **5. Профессиональное развитие педагога** | | | |
| 5.1. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки | - освоение программ не представлено - **0 баллов**; - вебинары – **1 балл**;  - проблемные курсы (семинары, мастер-классы) – **2 балла**;  - заочные дистанционные курсы ПК по профилю – **3 балла**;  - системные курсы (очные курсы ПК в ИПК, переподготовка в ВУЗе по профилю) – 5 **баллов**;  - подтверждение квалификационной категории (в указанный период) – **1 балл**. |  |  |
| 5.2. Обобщение личного педагогического опыта | -педагогический опыт не представлен в обобщенном виде **- 0 баллов;**  **- наличие материалов по теме самообразования – 1 балл;**  **-** педагогический опыт обобщен и представлен **в виде методических разработок (методических рекомендаций, методических пособий, проектов и др.) на уровне дошкольного учреждения** - **2 балла;** - педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций в изданиях муниципального **уровня (в виде индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.) - 3 балла;**  -педагогический опыт обобщен и представлен в виде публикаций **(индивидуальных творческих проектов, статей, материалов, пособий и др.)** на областном уровне - **4 балла.** |  |  |
| * 1. Трансляция обобщенного личного педагогического опыта | - педагогический опыт не транслировался – **0 баллов;**  - однократное выступление на уровне ДОУ – **1 балл**;  - активное участие в работе семинаров, педагогических советов, консилиумов на уровне ДОУ – **2 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях, на РМО на муниципальном уровне – **3 балла**;  - выступления на научно-практических и педагогических конференциях на региональном уровне – **4 балла**. |  |  |
| * 1. Участие педагога в профессиональных конкурсах | - не принимал участия – **0 баллов**;  - участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровня по направлениям профессиональной деятельности – **1 балл**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях муниципального уровня – **2 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях областного уровня – **3 балла**;  - победа, призовое место, лауреатство в конкурсах, мероприятиях федерального уровня – **5 баллов**; |  |  |
| * 1. Участие в инновационной деятельности | -педагог не принимает участия в инновационной деятельности **- 0 баллов**;  -педагог является участником творческой группы - **1 балл** (за каждую творческую группу);  – педагог является автором (соавтором) разработки, транслируемой на муниципальном, областном уровнях - **2 балла;**  – педагог является руководителем, координатором творческой группы - **3 балла.** |  |  |
| * 1. Наличие собственного сайта или страницы в сети интернет работников образования | - Отсутствует- **0 баллов**  - Сайт или страница имеется (указать адрес), каждая публикация (подтверждённая скриншотом) – **о,5 балла**.  (Ведение блогов не учитывается.) |  |  |
| * 1. Участие в работе по обновлению информации на сайте МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда | - Не участвуют-**0 баллов**  Каждая публикация – **0,5 балла.** |  |  |
| * 1. Общественная активность педагога | - участие в качестве актёров на праздниках – **1 балл**;  - участие в благотворительных акциях – **0.5 балла**;  - участие в профсоюзных мероприятиях – **1 балл**;  - участие в общественных работах (субботниках, ремонте учреждения и т.д.) – **1 балл**;  - ведение работы с документацией ПМПК – **1 балл**. |  |  |
| 5.9 Поощрения педагога  (грамоты, благодарственные письма) | **-** имеет поощрения на уровне ДОУ – **2 балла**;  - имеет поощрения муниципального уровня - **3 балла**;  - имеет поощрения регионального - **5 баллов.** |  |  |
| **Итого баллов:** | |  |  |

Приложение

к приказу МБДОУ

д/с «Звездочка» г.Зернограда

от 01.11.2018 № 33

ИЗМЕНЕНИЯ,

вносимые в Положение об оплате труда работников

МБДОУ д/с «Звездочка» г.Зернограда

1. В приложении №1 к постановлению:

1.1. Пункт 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп [должностей](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447F1AB5F3FC730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG) (далее –ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам

по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | дежурный по режиму; младший воспитатель | 5194 |

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица №2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы

по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы  (рублей) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей педагогических работников |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 7471 |
| 2-й квалификационный уровень | педагог дополнительного образования | 7834 |
| 3-й квалификационный уровень | воспитатель; педагог-психолог | 8216 |
| 4-й квалификационный уровень | старший воспитательучитель-логопед (логопед) | 8621 |

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе [ПКГ](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447C16B1F4F9730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 1-й квалификационный уровень | 6002 |
| 2-й квалификационный уровень | 6298 |
| 3-й квалификационный уровень | 6611 |
| 4-й квалификационный уровень | 6939 |
| 5-й квалификационный уровень | 7287 |

2.3.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе [ПКГ](consultantplus://offline/ref=1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447C16B1F4F9730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГпо общеотраслевым профессиямприведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень: |  |
| 1-й квалификационный разряд | 3880 |
| 2-й квалификационный разряд | 4105 |
| 3-й квалификационный разряд | 4346 |
|  | 2-й квалификационный уровень: |  |
|  | профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень: |  |
| 4-й квалификационный разряд | 4613 |
| 5-й квалификационный разряд | 4881 |
|  | 2-й квалификационный уровень: |  |
|  | 6-й квалификационный разряд | 5161 |
|  | 7-й квалификационный разряд | 5456 |
|  | 3-й квалификационный уровень | 5777 |
| 4-й квалификационный уровень | 6194 |

1.2. В разделе 5 подпункт 5.2.1 пункта 5.2 изложить в следующей редакции:

«5.2.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается на основе отнесения возглавляемой им организации в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №7.

Таблица №7

Размеры должностных окладов руководителей организации

|  |  |
| --- | --- |
| Группа  по оплате труда руководителей | Должностной оклад (рублей) |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| Образовательные организации II и III групп по оплате труда руководителей | 13588 |

1.3. Пункт 4.8 раздела 4 изложить в следующей редакции:

«4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии).

В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных организациях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Время службы в армии по призыву (обязательная служба) не включается в стаж работы для установления выплаты.

Время службы на воинской должности, а также военная служба по контракту, включаются в стаж работы.

Периоды, когда работник был зарегистрирован в качестве безработного в центре занятости населения , не включаются в стаж работы.

Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет засчитываются в стаж работы.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в организации, или со дня представления работником необходимых документов».

**Приложение №4**

к коллективному договору

МБДОУ д/с «Звездочка» г. Зернограда

на 2018-2021 годы.

**Соглашение по охране труда.**

Администрация и комитет профсоюза МБДОУ д/с « Звёздочка» г. Зернограда заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2018 - 2021 г. руководство общеобразовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда. ( Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012г № 181 н).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п /п | Содержание мероприятий (работ) | Сроки  выполнения | Ответст-  венный | Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда) | |
|  |  |  |  | всего | в т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам  аттестации рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков. | ежегодно | Зав. д/с | 12 | 12 |
| 2. | Устройство и (или) модернизация средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов. | ежегодно | Зав. д/с | 12 | 12 |
| 3. | Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности. | 2018 г. | Зав. д/с | 12 | 12 |
| 4. | Внедрение и модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током. | ежегодно | Зав. д/с | 12 | 12 |
| 5. | Механизация уборки производственных помещений, окон, световых фонарей . | ежедневная,  2 раза в год | Зав. д/с | 7 | 7 |
| 6. | Приведение уровней естественного и искусственного освещений на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии с действующими нормами. | 2018 - 2021 г. г. | Зав. д/с | 12 | 12 |
| 7. | Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, специальной одеждой. | 2018 - 2021 г. | Зав. д/с | 7 | 7 |
| 8. | Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверке знаний по охране труда работников (постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29). | 2018 - 2021 г. | Зав. д/с | 12 | 12 |
| 9. | Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. | 2018 - 2021 г. | Зав. д/с | 12 | 12 |
| 10 | Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)  Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302 н. | ежегодно | Зав. д/с | 12 | 12 |
| 11 | Создание санитарных постов с аптечками с укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи. | ежегодно | Зав. д/с | 12 | 12 |
| 12 | Модернизация тротуаров на территории организации в целях обеспечения безопасности работников. | осень-весна | Зав. д/с | 12 | 12 |
| 13 | Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством. | ежегодно | Зав. д/с | 12 | 12 |

**ПОДПИСИ СТОРОН:**

**От работодателя: От Работников:**

**Заведующий МБДОУ д/с  
«Звездочка» г. Зернограда**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Н. Горюнова \_\_\_\_\_\_\_И.П. Брагинец**

