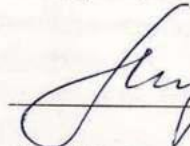


Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение -
детский сад № 6 г. Сегежи

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018 – 2021 годы

Работодатель:

Заведующий



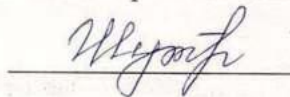
А.А. Михальченко

«31» мая 2018 г.



От имени работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



О. Г. Шуткова

«31» мая 2018 г.

Зарегистрировано в Управлении труда и занятости
Республики Карелия

Регистрационный номер 41/2018 от 21 июня 2018 года.

Наз-к отдела ТОи ТЗУТ

С/у О.А. Сергеева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 6 г. Сегежи (далее - Работодатель) и работники учреждения.

Представителем Работодателя является руководитель организации в лице заведующего. Представителем работников является первичная профсоюзная организация (далее - ППО).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов его сторон.

1.3. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками; определение условий деятельности ППО; выполнение Работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечении занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства по исполнению заключенного соглашения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. ППО осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении работников – членов ППО и работников коллектива Учреждения.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Закона РФ от 12.01.1996г. № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

2. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе не зависимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, определенный в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.3. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания. Испытание при приеме на работу устанавливается в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штата, Работодатель осуществляет в соответствии со ст. ТК РФ 178, 179, 180, 181.

2.5. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников.

2.6. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза осуществляется Работодателем с учётом мотивированного мнения ППО (ст. 82 ТК РФ).

2.7. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях.

2.8. В случае повышения квалификации за работником сохраняется его место работы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются в соответствии с трудовым законодательством (Раздел 4 гл. 15,16 – Рабочее время; Раздел 5 гл. 17,18, 19 – Время отдыха), настоящим коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), утверждаемыми Работодателем по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организации – ППО).

3.2. Для работников Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота и воскресенье, кроме сторожей, которым устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Для обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (Закон РФ «О предоставлении льгот проживающим на Крайнем Севере и в районах, приравненных к Крайнему Северу»).

3.3. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР). Для педагогов перерыв для приема пищи не устанавливается. Приём пищи педагогов, работающих с детьми дошкольного возраста, осуществляется одновременно с воспитанниками. Педагогам, работающим в группах для детей раннего возраста, возможность приёма пищи предоставляется в период дневного сна воспитанников. Время для отдыха и питания других работников не должно быть менее 30 минут – ст. 108 ТК РФ (Приложения 1.1. и 1.2. к ПВТР).

3.4. Нерабочие праздничные дни в учреждении в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника по согласованию с ППО (ст. 113 ТК РФ).

3.6. В летнее время персонал учреждения привлекается к выполнению работ по подготовке учреждения к новому учебному году, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на участке, охрана учреждения и др.) в пределах установленного рабочего времени.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, по согласованию с ППО (ст. 123 ТК РФ).

3.7.1. Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит его до сведения всех работников.

3.7.2. График отпусков обязателен для работников. Продление или перенесение сроков ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по согласию сторон трудового договора в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. В период отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

3.8.1. В соответствии с законодательством всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях с особыми климатическими условиями.

3.8.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за вредные условия труда предоставляется по результатам специальной оценки условий труда и согласовывается с ППО.

3.8.3. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной локальными нормативными актами Учреждения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть 3 ст. 133 ТК РФ).

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 30 число месяца - аванс, 15 число - заработная плата за предыдущий месяц.

4.3.1. Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчётные листки. Форма расчётного листка утверждается Работодателем по согласованию с ППО.

4.4. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За всё время приостановки работы работнику выплачивается средняя заработная плата.

4.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации). Размер составляет не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

- 4.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.7. При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) часовая тарифная ставка определяется путем деления установленного работнику оклада (месячной тарифной ставки) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю.
- 4.8. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.
- 4.9. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.
- 4.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).
- 4.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются Работодателем по согласованию с ППО. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).
- 4.12. Работодатель обязуется:
- 4.12.1. За время забастовки из-за невыполнения условий коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений (при условии выполнения установленной законом процедуры разрешения коллективного трудового спора) за работниками муниципального учреждения сохраняется средняя заработная плата.
- 4.12.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5. ОХРАНА ТРУДА

- 5.1. Работодатель берет на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников учреждения.
- 5.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля над их выполнением Работодатель на паритетных началах с ППО создает комиссию по охране труда, деятельность которой осуществляется в соответствии со ст. 218 ТК РФ.
- 5.3. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных и членов комиссии по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.
- 5.4. Работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств, выделяемых на эти цели (если это предусмотрено действующим законодательством).
- 5.5. В соответствии с действующими нормами Работодатель обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты (Приложение 4).
- 5.6. По каждому несчастному случаю на производстве Работодатель создает комиссию по его расследованию с привлечением представителей ППО (при несчастном случае со смертельным исходом - инспектора труда), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Акт о несчастном случае после окончания расследования выдается Работодателем потерпевшему (ст. 227, 228 ТК РФ).
- 5.7. Работодатель проводит в Учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по её результатам организует мероприятия по улучшению условий труда. (Приложение 2)

5.8. Работодатель обеспечивает обучение работников безопасным методам и приемам труда, пожарной безопасности под личную роспись работника в соответствующих журналах.

5.9. Контроль над состоянием условий и охраны труда осуществляется совместно с ППО.

5.10. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, инструкции по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.11. ППО организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения и проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взносы) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.2. Стороны пришли к соглашению на основании Территориального соглашения между администрацией г. Сегежи и Сегежского района и Сегежской районной профсоюзной организацией работников образования в разделе «Социальные гарантии и льготы» о том, что работники имеют право на оплачиваемый отпуск (в пределах фонда оплаты труда учреждения) до 3 дней, предоставляемый в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников – 3 рабочих дня (мать, отец, родные брат и сестра, муж, жена, дети);
- со свадьбой детей – 1 календарный день;
- с юбилеем 50 лет – 1 календарный день;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней (без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ)).

6.3. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:

- женщины, имеющие трёх и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России";
- лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работник» в образовании.

6.4. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет - объявляет благодарность, выдает грамоту, награждает ценным подарком.

6.5. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам его семьи. Размер компенсации расходов определяется Решением Совета Сегежского муниципального района на финансовый год в соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются: суточные за время нахождения в командировке; расходы по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого помещения. За командированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок (ст.168 Трудового кодекса РФ).

6.7. В соответствии с Соглашением между администрацией Сегежского муниципального района и Сегежской районной организацией Профсоюза работников народного образования и

науки работники Учреждения, отработавшие в системе образования района не менее двадцати лет, при первом расторжении трудового договора по инициативе работника и при достижении им возраста, дающего право на пенсию по старости, имеют право на выплату выходного пособия. Размер пособия определяется настоящим Соглашением. Средства на данные выплаты предусматриваются в бюджете района.

6.8. В соответствии с Соглашением между администрацией Сегежского муниципального района и Сегежской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки молодому специалисту при поступлении на работу выплачивается единовременное пособие при условии, что он приступил к работе не позднее одного года после получения диплома. Размер пособия определяется настоящим Соглашением.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций), а также освобождает работников (делегатов) на время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

7.2. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ работников, входящих в состав профкома, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; по другим основаниям ст. 81 ТК РФ - с учетом его мнения.

7.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

7.4. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

7.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.6. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением, а также содействовать профсоюзной организации в выполнении Устава Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, вовлечении работников в ППО.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

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

8.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы;

8.3. Представлять и защищать права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

8.4. Осуществлять контроль над соблюдением выполнения Работодателем трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов;

8.5. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

8.6. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;

8.7. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующего характера и иных фондов учреждения;

- 8.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному лицу;
- 8.9. Оказывать материальную помощь членам ППО;
- 8.10. Содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- 8.11. Содействовать снижению социальной напряжённости в коллективе и созданию благоприятного климата;
- 8.12. Оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- 8.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- 8.14. Активно работать в комиссиях, создаваемых в учреждении: по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и др.;
- 8.15. Принимать участие в субботниках, воскресниках, организуемых в Учреждении.

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

- 9.1. Молодыми работниками, считаются работники учреждения в возрасте до 30 лет.
 - Молодежи предлагается стать членом ППО (первичной профсоюзной организации учреждения) с целью воспитания активной жизненной позиции.
 - Работодатель совместно с ППО (первичной профсоюзной организацией) обязуется содействовать работе молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности Учреждения и объединению их в молодежные движения, комиссии.
 - Работодатель создает условия и поддерживает наставничество в Учреждении с целью профессионального роста педагогов и других работников.
 - Работодатель производит повышение квалификации молодых педагогов не реже 1 раза в 3 года.
 - Работодатель поощряет молодых работников, принимающих активное участие в жизни Учреждения, города и района, в том числе спортивных соревнованиях, культурно-массовых и иных мероприятиях, повышающих имидж детского сада.
 - Учреждение заключает договоры о сотрудничестве с профессиональными училищами, колледжами на подготовку молодых квалифицированных работников, проведение производственной практики.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 10.1. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами, а также Министерством здравоохранения, социального развития и спорта Республики Карелия.
- 10.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением настоящего коллективного договора:
 - Работодатель один раз в полгода информирует Профком на его заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;
 - на Общем собрании работников Учреждения Работодатель и Профком докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;
 - при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.
- 10.3. За нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством, в соответствии со ст. 26,27 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет до 2021 года. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

11.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14 дней с момента его подписания.

11.4. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации специалисту по труду Управления труда и занятости Республики Карелия.

Коллективный договор утвержден Общим собранием работников МКДОУ № 6 г. Сегежи
31 мая 2018 года, протокол № 3

К коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ № 6 г. Сегежи /Приложение 1/
 - 1.1. График работы работников МКДОУ № 6 г. Сегежи /Приложение 1.1. к ПВТР/;
 - 1.2. Перечень отдельных категорий работников, которым по условиям работы предоставление перерыва невозможно в соответствии со ст. 108 ТК РФ /Приложение 1.2. к ПВТР/;
2. План мероприятий по улучшению условий труда работников /Приложение 2/;
3. Список профессий и должностей, занятых на работах с вредными условиями труда /Приложение 3/;
4. Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников учреждения /Приложение 4/;
5. Положение о системе оплаты труда работников МКДОУ № 6 г. Сегежи /Приложение 5/;
6. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ № 6 г. Сегежи /Приложение 6/
 - 6.1. Положение об исчислении стажа работы педагогических работников и административно-управленческого персонала МКДОУ № 6 г. Сегежи /Приложение 6.1. к Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ № 6 г. Сегежи/.

Согласовано:

Председатель ППО

Шуткова О. Г.
« 31 » Мая 2018 г.

Утверждаю:

Заведующий МКДОУ № 6 г. Сегежи

Михальченко А.А.
« 31 » Мая 2018 г.



Правила внутреннего трудового распорядка

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения -
детский сад № 6 г. Сегежи

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работниками и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

(Ст.22 ТК РФ)

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры, заключать трудовые договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка детского сада;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать работникам заработную плату;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

(Ст.21 ТК РФ)

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную выплату заработной платы;
- отдых, два выходных, праздничные, ежегодный отпуск;
- переподготовку и повышение своей квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- защиту своих трудовых прав;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- при приеме на работу предъявлять работодателю:
 - а) трудовую книжку,
 - б) паспорт,
 - в) медицинскую книжку,
 - г) диплом об окончании учебного заведения,
 - д) ИНН,
 - е) СНИЛС,
 - ж) справку о наличии (отсутствии) судимости и или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать общие принципы профессиональной этики и основные правила поведения;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, трудовым договором и Графиком работы работников МКДОУ № 6 г. Сегежи (Приложение 1.1. к ПВТР).
- 4.2. Графики сменности доводятся до работников не позднее, чем за месяц.
- 4.3. Работники детского сада должны вовремя приходить и уходить с работы.
- 4.4. Продолжительность рабочего дня определяется Графиком работы работников МКДОУ № 6 г. Сегежи (Приложение 1.1. к ПВТР).
- 4.5. В Графике работы работников МКДОУ № 6 г. Сегежи указываются часы работы и перерыва для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Время перерыва в рабочее время не включается.
- 4.5.1. Питание работников может осуществляться на общих основаниях организации питания в учреждении на основе утвержденного 10-дневного меню (без права выноса). Сотрудники имеют право на получение только обеда (второе блюдо и хлеб), который они полностью оплачивают по квитанции в срок до 15 числа месяца. Оплата за питание включает в себя стоимость сырьевого набора продуктов по себестоимости.
- 4.5.2. Для педагогов перерыв для приема пищи не устанавливается. Прием пищи педагогов, работающих с детьми дошкольного возраста, осуществляется одновременно с воспитанниками. Педагогам, работающим в группах для детей раннего возраста, возможность приема пищи предоставляется в период дневного сна воспитанников. Остальной персонал обедает в установленное время перерыва (Приложения 1.1. и 1.2. к ПВТР). Работникам, которым по условиям работы предоставление перерыва невозможно (ст. 108 ТК РФ), перерыв (30 минут) для отдыха и питания предоставляется по соглашению между работником и Работодателем.
- 4.6. Привлечение отдельных работников детского сада к работе в выходные дни, в виде исключения на общественные мероприятия и дежурство в праздничные дни допускаются по приказу Работодателя, с письменного согласия работника.
- 4.7. Учет явки на работу и ухода с работы обеспечивает Работодатель.

- 4.8. Работника, появившегося на работе в нетрезвом виде, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день.
- 4.9. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного соглашения Работодателя, либо его представителя.
- 4.10. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения, считается правонарушением. В случае неправомерного отсутствия на рабочем месте, к работнику могут быть применены меры взыскания, предусмотренные в главе 6. настоящих Правил.
- 4.11. О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить Работодателю в течение 24-х часов, по истечении которых, работник считается неправомерно отсутствующим.
- 4.12. Воспитателям запрещается оставлять рабочее место до прихода сменного работника. В случае его неявки воспитатель уведомляет об этом Работодателя, который принимает меры по замене работника.
- 4.13. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.
- 4.14. Учреждение функционирует в режиме целого дня (10,5-часового пребывания детей): с 07 часов 00 минут до 17 часов 30 минут. Дежурная группа для детей с 3-х лет и старше функционирует при наличии запроса и потребности родителей (законных представителей).
- 4.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Очередность предоставления отпусков определяется Работодателем с учетом необходимости обеспечения бесперебойной работы детского сада и благоприятных условий для отдыха работников (ст. 122-128 ТК РФ).
- 4.15.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня – работающим в группах общеразвивающей направленности, 56 календарных дней – работающим в группах компенсирующей направленности.
- 4.15.2. Административному (непедагогическому), обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 4.15.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней предоставляется за работу в районах Крайнего Севера и районах, приравненных к ним.
- 4.15.4. В соответствии со ст. 117 ТК РФ минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска при работе во вредных и (или) опасных условиях труда составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение 3 к Коллективному договору).
- 4.16. График отпусков составляется не позднее 15 декабря предыдущего года и доводится до сведения работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска на другой год допускается только с согласия работников.
- 4.17. По соглашению между работником и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

- 5.1. За добросовестный труд, успехи в обучении и воспитании детей принимаются следующие формы поощрения работников:

- объявление благодарности;
 - награждение почетными грамотами в соответствии со ст. 191 ТК РФ.
- 5.2. Работодатель издает приказ о поощрении, доводит до всего коллектива, вносит соответствующую запись в трудовую книжку и личную карточку работника.

6. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

- 6.1. Все работники обязаны подчиняться Работодателю и его представителям; выполнять все указания, связанные с трудовой деятельностью.
- 6.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину.
- 6.3. Запрещается уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие детскому саду, без получения на это разрешения Работодателя.
- 6.4. За нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение (ст. 192 ТК РФ).
- 6.5. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно при обнаружении проступка, но не позже одного месяца со дня его обнаружения.
- 6.5.1. Педагогическим работникам запрещается:
- по своему усмотрению изменять график работы и расписание занятий;
 - отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов, время приемов пищи, время прогулок;
 - удалять воспитанников с занятий;
 - оставлять детей без присмотра.
- 6.6. Запрещается вывешивать объявления без согласования с Работодателем и вне отведенных для этого мест.

7. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

- 7.1. Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренной действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания федеральной инспекции по охране труда.
- 7.2. Работник обязан сообщить Работодателю о любой рабочей ситуации, которая несет угрозу жизни и здоровью.
- 7.3. Запрещается:
- курить в детском саду;
 - оставлять личную одежду и вещи вне мест, предназначенных для хранения;
 - приносить с собой и употреблять спиртные напитки;
 - находиться в детском саду в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- 7.4. Все работники детского сада должны проходить Инструктаж по технике безопасности.
- 7.5. Работодатель организует бесплатные медицинские осмотры работников.

Правила внутреннего трудового распорядка приняты на Общем собрании работников Учреждения
Протокол № 3 от 31 мая 2018 года

ГРАФИК
работы работников МКДОУ № 6 г. Сегежи

№ п/ п	Наименование должности	Рабочее время		Перерыв для отдыха питания
		начало	оконча- ние	
1	Заведующий	понедельник-четверг		13.00 – 13.30
		8.30	16.30	
		пятница		
		8.30	15.00	
2	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	8.30	16.12	12.30 – 13.00
3	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	8.00	15.42	12.30 – 13.00
4	Воспитатели групп общеразвивающей направленности	1 смена 7.00 часов	14.12 часов	-
		2 смена 11.30	18.42	
		при условии работы 10,5 часов рабочее время 7.00 -17.30		
5	Воспитатели групп компенсирующей направленности	1 смена 7.30	12.30	-
		2 смена 12.30	17.30	
6	Музыкальные руководители	1 смена		-
		8.00	12.48	
		2 смена		
		12.00	16.48	
7	Инструктор по физической культуре	1 смена		12.00 – 12.30
		8.00	14.30	
		2 смена		

		10.00	16.30	14.00 – 14.30
8	Педагог-психолог	1 смена		12.00 – 12.30
		8.00	15.42	
		2 смена		14.00 - 14.30
		10.00	17.42	
9	Учитель - логопед:			
	понедельник	13.30	17.30	-
	вторник-пятница	8.30	12.30	
10	Младший воспитатель	8.00	17.12	13.00 – 15.00
	Младший воспитатель группы раннего возраста	7.30	16.42	12.30 - 14.30
11	Медицинская сестра диетическая	10.00	11.48	-
12	Делопроизводитель	8.00	15.42	12.30 – 13.00
13	Кладовщик	8.00	15.42	12.30 – 13.00
14	Шеф-повар	8.00	16.12	12.00 – 13.00
15	Повар	1 смена		-
		6.00	13.12	
		2 смена		-
		8.00	15.12	
16	Кухонный рабочий	3 смена		-
		11.00	18.12	
		1 смена		-
		7.00	14.12	
17	Оператор стиральных машин	2 смена		-
		10.48	18.00	
		1 смена		
		8.00	15.42	12.00 -12.30
18	Швея-кастелянша	2 смена		
		9.00	16.42	12.30 – 13.00
19	Швея-кастелянша	8.00	15.42	12.00 – 12.30
20	Уборщик служебных помещений	8.00	15.42	12.00 -12.30
20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	8.00	16.30	12.00 – 12.30

21	Дворник	1 смена 6.00 2 смена 12.00	14.12 15.36	11.00 – 12.00
22	Сторож	будние дни на неделе		-
		18.00	6.00	
		выходные и праздничные дни		
		8.00	8.00	
23	Электромеханик	11.00	12.12	-
24	Теплотехник	10.00	11.12	-

Согласовано:

Председатель ППО

Шуткова О. Г.
« 31 » мая 2018 г.



Утверждаю:

Заведующий МКОУ № 6 г. Сегежи

Михальченко А. А.

« 31 » мая 2018 г.

**Перечень отдельных категорий работников,
которым по условиям работы предоставление перерыва
невозможно в соответствии со ст. 108 ТК РФ**

1. Воспитатель
2. Музыкальный руководитель
3. Учитель-логопед
4. Повар
5. Кухонный рабочий
6. Сторож

К данному перечню также относятся работники, осуществляющие трудовую деятельность на 0,5 штатных единиц и менее:

1. Электромеханик
2. Теплотехник
3. Медицинская сестра диетическая
4. Дворник
5. Швея

Приложение № 2

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 6 г. Сегежи

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации:

Шуткова О. Г. Шуткова О. Г.



Утверждаю:

Заведующий МКДОУ № 6

г. Сегежи

Михальченко А.А. Михальченко А.А.

МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	Обеспечение освещения в соответствии с нормативными значениями путем установки дополнительных источников освещения, корректировки схем освещения или замены ламп на более мощные на рабочем месте инструктора по физической культуре (рекомендации по результатам СОУТ)	По мере финансирования	Заместитель заведующего по АХР
2.	С целью снижения тяжести трудового процесса использование правильного чередования режимов труда и отдыха для уменьшения переутомления и создания оптимальных условий для высокой производительности труда младших воспитателей (рекомендации по результатам СОУТ)	Постоянно	Заведующий
3.	Установка регламентированных перерывов для снижения напряженности трудового процесса воспитателей, заведующего (рекомендации по результатам СОУТ)	Постоянно	Заведующий
4.	Установка регламентированных перерывов для снижения тяжести трудового процесса операторов стиральных машин, кухонных рабочих (рекомендации по результатам СОУТ)	Постоянно	Заведующий
5.	Своевременная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Ежегодно, в летний период	Заведующий, заместитель заведующего по АХР
6.	Комиссионная проверка состояния оборудования и инвентаря спортивного зала, спортивной и	Ежегодно/август	Заведующий, заместитель заведующего по

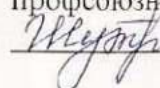
	игровых площадок учреждения, игрового оборудования и мебели в групповых помещениях, оформление актов по утвержденной форме		АХР
7.	Устранение выявленных в ходе проверок нарушений по предписаниям надзорных органов	Согласно предписанным срокам и по мере финансирования	Заведующий
8.	Осуществление регулярного контроля за выполнением санитарно-гигиенических требований согласно СанПиН всеми работниками учреждения	В течение года в соответствии с Программой производственного контроля	Заведующий
9.	Участие в организации и проведении семинаров, совещаний, выставок и других организационно-просветительских мероприятий по охране труда в учреждениях образования	Постоянно	Председатель ППО
10.	Организация взаимодействия с Государственным учреждением – Региональное отделение Фонда социального страхования РФ по РК с целью финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма за счет средств Фонда	В течение года	Заведующий
11.	Приобретение нового оборудования для пищеблока: электромясорубка, ларь, электропривод универсальный, бактерицидный облучатель	По мере финансирования	Заместитель заведующего по АХР
12.	Благоустройство и оборудование прогулочных участков на территории детского сада; проведение экспертизы с целью определения аварийного состояния насаждений, организация работ по вырубке.	Весенне-летний период ежегодно	Заместитель заведующего по АХР
13.	Проведение частичного косметического ремонта в помещениях образовательного учреждения	Ежегодно в летний период, по мере необходимости и при наличии средств	Заместитель заведующего по АХР

**Список
профессий и должностей, занятых на работах с вредными
условиями труда**

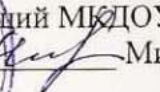
В соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 г. № 421 – ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» и на основании специальной оценки условий труда в МКДОУ № 6 г. Сегежи отдельным категориям работников обеспечиваются следующие гарантии и компенсаций:

Должность	Виды гарантий и компенсаций	
	Оплата труда в повышенном размере	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за фактически отработанное время)
Младший воспитатель групп раннего возраста	12% оклада	7 календарных дней
Младший воспитатель групп дошкольного возраста	12% оклада	-
✓ Шеф-повар <i>сокращ.</i>	12% оклада	7 календарных дней
Повар	12% оклада	7 календарных дней
Кухонный рабочий	12% оклада	-
Оператор стиральных машин	12% оклада	-
Уборщик служебных помещений	12 % оклада	-
Воспитатель	4 % оклада	-
Инструктор по физической культуре	4 % оклада	
Заведующий	4 % оклада	-

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 6 г. Сегежи

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации:
 Шуткова О. Г.



Утверждаю:
Заведующий МКДОУ № 6 г. Сегежи
 Михальченко А. А.

ПЕРЕЧЕНЬ

СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Воспитатель	-Халат хлопчатобумажный; -Халат хлопчатобумажный в группе для детей раннего возраста	1 шт 2 шт
2.	Дворник	костюм для защиты от производственных загрязнений фартук из полимерных материалов с нагрудником сапоги резиновые с защитным подноском перчатки с полимерным покрытием	1шт 2 шт 1 пара 6 пар
3.	Кладовщик	костюм для защиты от производственных загрязнений халат хлопчатобумажный перчатки с полимерным покрытием	1 шт 1 шт 6 пар
4.	Кастелянша	костюм для защиты от производственных загрязнений халат хлопчатобумажный	1 шт 1 шт
5.	Кухонный рабочий	костюм для защиты от производственных загрязнений (или халат и брюки х/б) фартук из полимерных материалов с нагрудником нарукавники из полимерных материалов перчатки резиновые косынка	1 шт 2 шт до износа 6 пар 1 шт
6.	Младший воспитатель	халат хлопчатобумажный косынка перчатки резиновые	2 шт 2 шт 1 пара

7.	Оператор стиральных машин	костюм для защиты от производственных загрязнений (или халат и брюки х/б) фартук из полимерных материалов с нагрудником перчатки резиновые	1 шт дежурный дежурные
8.	Повар	куртка хлопчатобумажная фартук из плотной ткани колпак или косынка	2 шт 2 шт 2шт
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	костюм для защиты от производственных загрязнений сапоги резиновые с защитным подноском перчатки с полимерным покрытием щиток защитный лицевой (или очки) респиратор	1 шт 1 пара 6 пар до износа до износа
10.	Сторож	костюм для защиты от производственных загрязнений (или халат х/б) сапоги резиновые с защитным подноском перчатки с полимерным покрытием	1 шт 1 шт 12 пар
11.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 шт 2 пары
12.	Электромеханик	костюм для защиты от производственных загрязнений боты или галоши диэлектрические перчатки диэлектрические перчатки с полимерным покрытием (или с точечным покрытием) щиток защитный лицевой (или очки)	1 шт дежурные дежурные до износа до износа

Перечень составлен в соответствии с:

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 года № 997н «об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

- ОСТ 10 286 – 2001 от 04.12.2001 г. «санитарная одежда для работников АПК нормы обеспечения правила применения и эксплуатации»

Согласовано:

Председатель ППО

Шуткова О. Г.
« *31* » *Мая* 2018 г.



Утверждаю:

Заведующий МКОУ № 6 г. Сегежи
Михальченко А. А.
« *31* » *Мая* 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения –
детский сад № 6 г. Сегежи

1. Общие положения

1. Настоящее Положение регламентирует вопросы установления системы оплаты труда работников МКОУ № 6 г. Сегежи, финансируемого за счет средств бюджета Сегежского муниципального района, которое включает в себя размеры окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законодательством и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, муниципальными правовыми актами Сегежского муниципального района, а также настоящим Положением.

2. Система оплаты труда работника учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессии рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Сегежского муниципального района, утверждаемого администрацией Сегежского муниципального района;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Сегежского муниципального района, утверждаемого администрацией Сегежского муниципального района;
- примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Сегежский муниципальный район»;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организации - ППО).

3. Заработная плата включает в себя:

- оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4. Заработная плата работника (без учета премий, стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до

введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

5. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливается руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Должностной оклад, ставка заработной платы работника устанавливается за норму часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7. Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работника занимающего должность воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда, педагога-психолога, осуществляющего педагогическую деятельность (далее – педагогические работники), устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

8. Размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат, а также порядок их установления, помимо настоящего Положения, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, с учетом мнения ППО.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Сеgezского муниципального района.

2. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

10. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя состоит из окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. Должностной оклад руководителя МКДОУ № 6 г. Сеgezи определяется трудовым договором.

12. Должностные оклады заместителей руководителя МКДОУ № 6 г. Сеgezи, устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя.

13. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты устанавливаются для руководителя МКДОУ № 6 г. Сеgezи, заместителей руководителя в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

14. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты для руководителя МКДОУ № 6 г. Сеgezи устанавливаются администрацией Сеgezского муниципального района.

15. Стимулирующие выплаты руководителю МКДОУ № 6 г. Сеgezи устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности деятельности муниципального учреждения, установленных администрацией Сеgezского муниципального района.

16. С целью осуществления руководителю МКДОУ № 6 г. Сеgezи стимулирующих выплат администрацией Сеgezского муниципального района предусматриваются из фонда оплаты труда учреждения до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств.

3. Условия оплаты труда педагогических работников

17. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими

должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказами Минсоцразвития России:

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников
(Приказ № 216 н от 5 мая 2008 года)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы в рублях
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	7 600
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	8 100
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	8 600

В ставку заработной платы педагогических работников входит ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

18. Педагогическим работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

**4. Условия оплаты труда работников, занимающих должности
учебно-вспомогательного персонала, служащих**

19. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, служащих (за исключением работников муниципальных учреждений образования) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247 н и № 248 н:

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня
(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. № 216н.)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад в рублях
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3 596

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»
(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 247н.)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад в рублях
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3 696

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»
(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 247н.)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад в рублях
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	4 618

Должности служащих, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад в рублях
-	Электромеханик	4 882
-	Теплотехник	3 588

20. Руководитель муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

21. Оплата труда медицинского работника, не относящегося к работникам муниципальных учреждений образования, осуществляется в учреждении применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности на основании Постановления Минтруда и соцразвития РФ № 43 от 27.08.1997г.

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 06.08.2007г. № 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад в рублях
1 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	4 149

5. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

22. Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд	Должность	Оклад в рублях
1 разряд работ	Дворник, уборщик служебных помещений, сторож	3 568
2 разряд работ	Оператор стиральных машин, кастелянша, швея, кухонный рабочий, кладовщик	3 582
3 разряд работ	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	3 602
4 разряд работ	Повар	3 728

23. Руководитель муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по ПКГ для соответствующих разрядов работ. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

24. Действие настоящего раздела распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

6. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты

25. Компенсационные выплаты производятся:

25.1. за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент – 30%, за работу в районе, приравненном к районам Крайнего севера – до 50% (ст. 148 ТК РФ);

25.2. за работу в выходной или нерабочий праздничный день – не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ); за сверхурочную работу – первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие - не менее чем в двойном (ст. 152 ТК РФ); при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – от 5 до 100% (ст. 151 ТК РФ);

25.3. За вредность и опасность факторов производственной среды и трудового процесса по итогам специальной оценки условий труда:

- младшим воспитателям групп раннего возраста и младшим воспитателям групп дошкольного возраста, кухонным рабочим, шеф-повару, поварам, операторам стиральных машин, уборщику служебных помещений – 12 % процентов оклада;
- воспитателям, инструктору по физической культуре, заведующему - 4 % ставки заработной платы;

25.4. за работу в ночное время сторожу – 35 % часовой рабочей ставки (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

26. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

27. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКДОУ № 6 г. Сегежи.

28. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения при наличии денежных средств в фонде оплаты труда (ФОТ).

7. Штатное расписание

29. Штатное расписание муниципального учреждения ежегодно утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с Учредителем учреждения.

30. Штатное расписание муниципального учреждения включает в себя все должности работников муниципального учреждения.

31. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

32. Должности работников должны соответствовать уставным целям муниципального учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Согласовано

Председатель ППО

Шутова О. Г.

« *31* » *Мая* 2018 г.



Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 6 г. Сегежи

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 6 г. Сегежи (далее – Положение) разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников МКДОУ № 6 г. Сегежи в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья обучающихся, закрепления высококвалифицированных кадров.
2. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.
3. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.
4. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.
5. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для производства выплат стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением. Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки и премии) составляют до 30% фонда оплаты труда и

выплачиваются работникам по итогам определенного периода трудовой деятельности (месяц, квартал, полугодие, год) и в связи с праздничными датами при наличии средств в фонде оплаты труда (ФОТ).

6. Порядок установления доплат, надбавок, премирования и других выплат стимулирующего характера определяется учреждением самостоятельно, в пределах средств на оплату труда с учетом мнения представительного органа (ПШО).

7. Подбор критериев обеспечивает выплаты исключительно стимулирующего характера.

2. Виды и размер стимулирующих выплат

8. В МКДОУ № 6 г. Сегежи устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

8.1. За наличие у педагогов высшего профессионального образования - 5% к должностному окладу (ставке заработной платы).

8.2. За наличие квалификационной категории по результатам аттестации:

20% – за 1 квалификационную категорию;

30% – за высшую квалификационную категорию к должностному окладу (ставке заработной платы).

8.3. За выслугу лет в образовательном учреждении педагогическим работникам, замещающим заведующего в соответствии с Положением об исчислении стажа работы педагогических работников и административно-управленческого персонала (приложение № 1 к Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ № 6 г. Сегежи):

при стаже работы свыше 10 лет – 5% к должностному окладу (ставке заработной платы);

при стаже работы свыше 20 лет – 10% к должностному окладу (ставке заработной платы).

9. Премирование:

9.1. За интенсивность и высокие результаты работы производится ежемесячная выплата:

10% от оклада - заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе за разработку и реализацию проектов, программ, организационных решений развития учреждения, направленных на расширение спектра услуг и улучшение их качества;

5% от оклада - заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе за выполнение работы администратора сайта учреждения;

5% от оклада - заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе за выполнение работы администратора в ЕИС в сфере закупок и официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях.

10. Условия премирования по результатам работы:

10.1. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы труда заместителя заведующего по учебно - воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	
			Количество баллов по каждому критерию
1.	Эффективность управленческой деятельности, продуктивность реализации	1.1. Участие педагогов в разработке и реализации основных общеобразовательных программ учреждения	2
		1.2. Высокий уровень реализации ООП в соответствии с ФГОС ДО	3
		1.3. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного	2

основных общеобразовательных программ (ООП)	процесса*	
2.	1.4. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет ДОУ (выступление в СМИ разного уровня, ТВ, печатные издания, ОУ и др.)	5
	1.5. Организация работы по дополнительному образованию дошкольников	3
	1.6. Организация работы с социальными партнерами (наличие договора, плана работы и его эффективная реализация)	2
3.	1.7. Эффективное использование педагогами современных образовательных технологий (ИКТ, проектная, экспериментальная деятельность, игровые, проблемно-поисковые ситуации и т.д.)	3
	1.8. Отсутствие замечаний:	2
	- вышестоящих контролирующих органов;	1
	- руководителя Учреждения.	2
	2.1. Высокий уровень реализации задачи ООП по развитию физической культуры и формированию основ здорового образа жизни. Внедрение здоровьесберегающих технологий	2
4.	2.2. Низкий уровень заболеваемости воспитанников	5
	2.3. Отсутствие пропусков работы по листку нетрудоспособности	2
	3.1. Совершенствование развивающего пространства методического кабинета в соответствии с современными требованиями и потребностями педагогов	2
	3.2. Актуальное представление материалов по направлению приоритетной деятельности Учреждения в соответствии с годовым планом работы ОУ*	1
	3.3. Эффективное применение и внедрение нетрадиционных форм методической работы	3
5.	3.4. Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением*: - городской уровень - республиканский уровень - на всероссийском уровне	5
	3.5. Разработка и внедрение авторских программ*	2 балла за каждого 1 балла за каждого
	4.1. Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов Учреждения: - за присвоение высшей категории педагогу- - за присвоение первой категории педагогу-	1 3 5
5.1. Систематическое проведение работы по обеспечению улучшения психологического микроклимата, способствующего росту творческой активности педагогов, их удовлетворенности	4.2. Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: - городской уровень - республиканский уровень - на всероссийском уровне	3
5.2. Организация работы с молодыми специалистами, студентами. Курирование наставнической деятельности	4.3. Организация работы с молодыми специалистами, студентами. Курирование наставнической деятельности	2

6.	в коллективе Учреждения Профессиональные достижения	результатами своего труда 6.1. Оказание помощи педагогам по разработке планов индивидуального сопровождения, программ дополнительного образования для детей с ОВЗ и детьми-инвалидами, нуждающимися в специальном сопровождении 6.2. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта*: на федеральном уровне на республиканском уровне на городском и районном уровне 6.3. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя заведующего со стороны родителей (законных представителей) воспитанников Учреждения, педагогов Учреждения и др. 6.4. Организация и проведение мероприятий, направленных на укрепление детско-взрослого сообщества в Учреждении, совершенствование работы с семьями детей-инвалидов, с ОВЗ, находящимися в трудной жизненной ситуации (общее родительское собрание, консультации, деловые игры, мастер-классы и др.) * 7.2. Результативность организации индивидуальной работы с социально неблагополучными семьями*: - отсутствие факторов неблагополучия в семьях указанной категории; - наличие положительных результатов в работе с семьями указанной категории (улучшение жилищно-бытовых условий и санитарного состояния квартиры; создание родителями условий для занятий и отдыха ребенка дома; улучшение взаимоотношений в семье и отношения родителей к воспитанию ребенка; активное участие родителей в жизни группы и детского сада) 8.1. Управление работой коллегияльных органов 8.2. Участие в работе комиссий 8.3. Выполнение ролей на мероприятиях учреждения 8.4. Выполнение дополнительного объема работы в нерабочее время	3 5 3 2 3 1 балл за каждое 3 5 1 1 1 3
7.	Взаимодействие с семьями воспитанников		
8.	Ведение общественной работы		

10.2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы труда заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов по каждому критерию
1.	Интенсивность и высокое качество труда	1.1. Активное участие в обеспечении санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения 1.2. Своевременное предоставление информационного материала и отчетов, активное участие в организации и проведении запросов котировок и торгов. 1.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, своевременное заключение договоров с поставщиками, заполнение журналов, ведение документации и т.д.) 1.4. - Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - отсутствие замечаний руководителя учреждения 1.5. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет ДОУ*	3 3 3 3 2 3

2.	Обеспечение комплексной безопасности	2.1. Соблюдение в рамках выделенных бюджетных ассигнований и лимитов мер противопожарной и антитеррористической безопасности	2
		2.2. Соблюдение в рамках выделенных бюджетных ассигнований и лимитов правил по охране труда; отсутствие зарегистрированных случаев травматизма работников учреждения за отчетный период, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников	2
		2.3. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, осенне-зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	3
3.	Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания; эффективность расходования средств, полученных от взимания платы за предоставление услуг	3.1. Отсутствие несанкционированной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств в течение отчетного периода	3
4.	Ведение общественной работы:	4.1. Участие в работе комиссий	2
		4.2. Выполнение дополнительного объема работы - исполнение ролей на мероприятиях	1 за каждую роль
		4.3. Непосредственное выполнение хозяйственной работы в здании и на территории ДОУ	3
		4.4. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждения и работ по благоустройству территории ДОУ	5
		4.5. Активное участие в работе коллегиальных органов и первичной профсоюзной организации	2
		4.6. Выполнение дополнительного объема работы в нерабочее время	3
		4.7. Отсутствие пропусков работы по листку нетрудоспособности	5
5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе Учреждения	5.1 Наличие мероприятий по обеспечению улучшения психологического микроклимата способствующего росту творческой активности обслуживающего персонала, их удовлетворенности результатами своего труда	2

10.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы педагогов:

10.3.1. учителя-логопеда, педагога-психолога

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов по каждому критерию
-------	-------------------------	-----------------	---------------------------------------

1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1. Снижение и стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: * - не более 1-2 случаев на одного ребенка; - не более 4 случаев на одного ребенка 1.2. Результативность агитационной работы среди родительской общности по иммунопрофилактике (гриппа и ОРВИ) - более 55% привитых* 1.3. Активное участие в реализации задач по обеспечению комплексной безопасности в Учреждении (наличие информационных уголков для родителей, проведение мероприятий с родителями, неукоснительное соблюдение правил, инструкций) * 1.4. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и широкое привлечение к этой деятельности родительской общности 1.5. Фактическая посещаемость детьми групп (с предоставлением расчета): - от 95 до 100%; - от 90 до 95%; - от 85 до 90% 1.6. Активное участие в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов для детей с ОВЗ, детей-инвалидов с особыми образовательными потребностями, нуждающихся в специальном сопровождении 1.7. Отсутствие пропусков работы по листку нетрудоспособности	3 2 3 3 2 3 2 1 4 5
		2.1. Достижение воспитанниками выпускных групп высоких показателей в усвоении АОП ДО Учреждения по результатам контрольно-диагностического мониторинга, стабильность и рост качества обучения* 2.2. Эффективное использование современных образовательных технологий (ИКТ, проектная, экспериментальная деятельность, игровые, проблемно-поисковые ситуации, здоровьесберегающая технология и т.д.) * 2.3. Оказание дополнительных образовательных услуг* 2.4. Опубликование информации на образовательных порталах Интернет *: - одно опубликование 2.5. Наличие публикаций о различных аспектах деятельности ДОУ в СМИ* 2.6. Представление и обобщение опыта работы (открытые мероприятия, семинары, круглые столы, конференции, мастер-классы и др. формы): - городской уровень; - республиканский уровень; - всероссийский и международный уровень 2.7. Участие в конкурсах педагогического мастерства, проектной и инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ: - городской уровень; - республиканский уровень; - всероссийский и международный уровень	3 3 2 3 5 1 3 5 1 3 5

2.8. Наличие призовых мест по результатам участия в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях и др. у педагога*:		
городской уровень:		3
- 1 место		2
- 2 место		1
- 3 место		
республиканский уровень:		5
- 1 место		4
- 2 место		3
- 3 место		
всероссийский и международный уровень:		8
- 1 место		7
- 2 место		6
- 3 место		
2.9. Результативность подготовки воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях и др.*		
внутри ДОУ:		3
- 1 место		2
- 2 место		1
- 3 место		
городской уровень и республиканский уровень:		5
- 1 место		4
- 2 место		3
- 3 место		
всероссийский и международный уровень:		8
- 1 место		7
- 2 место		6
- 3 место		
2.10. Самостоятельная подготовка выступления (представление презентации, мастер-класс, деловая игра и др.) на семинарах, лекциях, Педагогических советах и др. формах методической работы		2
2.11. Самостоятельное изготовление методических пособий с представлением коллективу		3
2.12. Создание благоприятного психологического климата в Учреждении		3
2.13. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации и т.д.)		2
2.14. Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей (законных представителей) воспитанников Учреждения, педагогов Учреждения и др.		3
2.15. Результативность организации индивидуальной работы с социально неблагополучными семьями:		
* - отсутствие факторов неблагополучия в семьях указанной категории; - наличие положительных результатов в работе с семьями указанной категории (улучшение жилищно-бытовых условий и санитарного состояния квартиры; создание родителями условий для занятий и отдыха ребенка дома; улучшение взаимоотношений в семье и отношения родителей к воспитанию		3
		5

	ребенка; активное участие родителей в жизни группы и детского сада)	
	2.16. Отсутствие замечаний: - вышестоящих контролирующих органов; - руководителя Учреждения	2 1
3	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов:	1
4	Ведение общественной работы	2
	3.1. Привлечение внебюджетных средств	1
	3.2. Образцовое содержание групповых помещений, высокий уровень организации предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО	2
	4.1. Участие в работе комиссий	2
	4.2. Выполнение дополнительного объема работы вне рабочего времени: - исполнение ролей на утренниках в других группах; - исполнение ролей на утренниках в своей группе	1 за каждую роль
	4.3. Выполнение хозяйственной работы в группе и на территории ДОУ	3
	4.4. Активное участие в работе коллегиальных органов и первичной профсоюзной организации	2

10.3.2. музыкального руководителя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов по каждому критерию
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1. Результативность агитационной работы среди родительской общности по иммунопрофилактике (гриппа и ОРВИ) - более 55% привитых* 1.2. Активное участие в реализации задач по обеспечению комплексной безопасности в Учреждении (наличие информационных уголков для родителей, проведение мероприятий с родителями, неукоснительное соблюдение правил, инструкций) * 1.3. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и широкое привлечение к этой деятельности родительской общности 1.4. Активное участие в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов для детей с ОВЗ, детей-инвалидов с особыми образовательными потребностями, нуждающихся в специальном сопровождении 1.5. Отсутствие пропусков работы по листку нетрудоспособности	3 3 2 4
2	Результаты педагогической деятельности	2.1 Достижения воспитанниками выпускных групп высоких показателей в усвоении ООП и АООП ДО Учреждения по результатам контрольно-диагностического мониторинга, стабильность и рост качества обучения* Эффективное использование современных образовательных технологий (ИКТ, проектная, экспериментальная деятельность, игровые, проблемно-поисковые ситуации, здоровьесберегающая технология и т.д.) * Оказание дополнительных образовательных услуг* Опубликование информации на образовательных порталах	5 3 3 2

Интернет *		
- одно опубликование		3
Наличие публикаций о различных аспектах деятельности ДОУ в СМИ*		5
Представление и обобщение опыта работы (открытые мероприятия, семинары, круглые столы, конференции, мастер-классы и др. формы):		
- городской уровень		1
- республиканский уровень		3
- всероссийский и международный уровень		5
Участие в конкурсах педагогического мастерства, проектной и инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ:		
- городской уровень		1
- республиканский уровень		3
- всероссийский и международный уровень		5
Наличие призовых мест по результатам участия в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях и др. у педагога*:		
городской уровень:		
- 1 место		3
- 2 место		2
- 3 место		1
республиканский уровень:		
- 1 место		5
- 2 место		4
- 3 место		3
всероссийский и международный уровень:		
- 1 место		8
- 2 место		7
- 3 место		6
Результативность подготовки воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях и др.*		
внутри ДОУ:		
- 1 место		3
- 2 место		2
- 3 место		1
городской уровень и республиканский уровень:		
- 1 место		5
- 2 место		4
- 3 место		3
всероссийский и международный уровень:		
- 1 место		8
- 2 место		7
- 3 место		6
Самостоятельная подготовка выступления (представление презентации, мастер-класс, деловая игра и		2

	др.) на семинарах, лекциях, Педагогических советах и др. формах методической работы	
	Самостоятельное изготовление методических пособий с представлением коллективу	3
	Создание благоприятного психологического климата в Учреждении	3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации и т.д.)	2
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, педагогов Учреждения и др.	3
	2.15. Результативность организации индивидуальной работы с социально неблагополучными семьями:	
	* - отсутствие факторов неблагополучия в семьях указанной категории;	3
	- наличие положительных результатов в работе с семьями указанной категории (улучшение жилищно-бытовых условий и санитарного состояния квартиры; создание родителями условий для занятий и отдыха ребенка дома; улучшение взаимоотношений в семье и отношения родителей к воспитанию ребенка; активное участие родителей в жизни группы и детского сада)	5
	2.16. Отсутствие замечаний:	
	- вышестоящих контролирующих органов;	2
	- руководителя Учреждения	1
	Привлечение внебюджетных средств	1
3	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов:	2
4	Ведение общественной работы	
	Участие в работе комиссий	2
	Выполнение хозяйственной работы в группе и на территории ДОУ	3
	Активное участие в работе коллегиальных органов и первичной профсоюзной организации	2

10.3.3. инструктора по физической культуре

№ п\п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов по каждому критерию
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Снижение и стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: * - не более 1-2 случаев на одного ребенка; - не более 4 случаев на одного ребенка 1.2.Результативность агитационной работы среди родительской общественности по иммунопрофилактике (гриппа и ОРВИ) - более 55% привитых* 1.3.Активное участие в реализации задач по обеспечению комплексной безопасности в Учреждении (наличие информационных уголков для родителей, проведение мероприятий с родителями, неукоснительное соблюдение правил, инструкций) * 1.4.Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и широкое привлечение к этой деятельности родительской общественности	3 2 3 3 2

2	1.5. Фактическая посещаемость детьми групп (с предоставлением расчета): - от 95 до 100%; - от 90 до 95%; - от 85 до 90%	3 2 1
	1.6. Активное участие в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов для детей с ОВЗ, детей-инвалидов с особыми образовательными потребностями, нуждающихся в специальном сопровождении	4
Результаты педагогической деятельности	1.7. Отсутствие пропусков работы по листку нетрудоспособности	5
	2.1 Достижение воспитанниками выпускных групп высоких показателей в усвоении ООП и АОО ДО Учреждения по результатам контрольно-диагностического мониторинга, стабильность и рост качества обучения*	3
	2.2.Эффективное использование современных образовательных технологий (ИКТ, проектная, экспериментальная деятельность, игровые, проблемно-поисковые ситуации, здоровьесберегающая технология и т.д.) *	3
	2.3.Оказание дополнительных образовательных услуг*	2
	2.4.Опубликование информации на образовательных порталах Интернет *: - одно опубликование	3
	2.5.Наличие публикаций о различных аспектах деятельности ДОУ в СМИ*	5
	2.6.Представление и обобщение опыта работы (открытые мероприятия, семинары, круглые столы, конференции, мастер-классы и др. формы): - городской уровень; - республиканский уровень; - всероссийский и международный уровень	1 3 5
	2.7.Участие в конкурсах педагогического мастерства, проектной и инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ: - городской уровень; - республиканский уровень; - всероссийский и международный уровень	1 3 5
	2.8.Наличие призовых мест по результатам участия в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях и др. у педагога*: городской уровень: - 1 место - 2 место - 3 место	3 2 1
	республиканский уровень: - 1 место - 2 место - 3 место	5 4 3
	всероссийский и международный уровень: - 1 место - 2 место - 3 место	8 7 6

	2.9.Результативность подготовки воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях и др. *			3
	внутри ДОУ:			2
	- 1 место			1
	- 2 место			
	- 3 место			
	городской уровень и республиканский уровень:			5
	- 1 место			4
	- 2 место			3
	- 3 место			
	всероссийский и международный уровень:			8
	- 1 место			7
	- 2 место			6
	- 3 место			2
	2.10.Самостоятельная подготовка выступления (представление презентации, мастер-класс, деловая игра и др.) на семинарах, лекциях, Педагогических советах и др. формах методической работы			3
3	2.11.Самостоятельное изготовление методических пособий с представлением коллективу			3
	2.12.Создание благоприятного психологического климата в Учреждении			3
	2.13.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации и т.д.)			2
	2.14.Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей (законных представителей) воспитанников Учреждения, педагогов Учреждения и др.			3
	2.15. Результативность организации индивидуальной работы с социально неблагополучными семьями: *			
	- отсутствие факторов неблагополучия в семьях указанной категории;			3
	- наличие положительных результатов в работе с семьями указанной категории (улучшение жилищно-бытовых условий и санитарного состояния квартиры; создание родителями условий для занятий и отдыха ребенка дома; улучшение взаимоотношений в семье и отношения родителей к воспитанию ребенка; активное участие родителей в жизни группы и детского сада)			5
	2.16. Отсутствие замечаний:			2
	- вышестоящих контролирующих органов;			1
	- руководителя Учреждения			1
4	3.2.Привлечение внебюджетных средств			1
	3.3.Образцовое содержание оборудования и помещений для проведения физкультурных мероприятий, высокий уровень организации предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО			2
4	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов:			
	Ведение общественной работы			2

	4.2.Выполнение дополнительного объема работы вне рабочего времени: - исполнение ролей на утренниках в других группах; - исполнение ролей на утренниках в своей группе	1 за каждую роль
	4.3.Выполнение хозяйственной работы в группе и на территории ДОУ	3
	4.4.Активное участие в работе коллегиальных органов и первичной профсоюзной организации	2

10.3.4. воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов по каждому критерию
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Снижение и стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: * - не более 1-2 случаев на одного ребенка; - не более 4 случаев на одного ребенка 1.2.Результативность агитационной работы среди родительской общественности по иммунопрофилактике (гриппа и ОРВИ) - более 55% привитых* 1.3.Активное участие в реализации задач по обеспечению комплексной безопасности в Учреждении (наличие информационных уголков для родителей, проведение мероприятий с родителями, неукоснительное соблюдение правил, инструкций) * 1.4.Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и широкое привлечение к этой деятельности родительской общественности 1.5. Фактическая посещаемость детьми групп (с предоставлением расчета): - от 95 до 100%; - от 90 до 95%; - от 85 до 90% 1.6. Активное участие в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов для детей с ОВЗ, детей-инвалидов с особыми образовательными потребностями, нуждающихся в специальном сопровождении 1.7. Отсутствие пропусков работы по листку негодности	3 2 3 3 2 3 2 1 4 5
2	Результаты педагогической деятельности	2.1 Достижение воспитанниками выпускных групп высоких показателей в усвоении ООП ДО Учреждения по результатам контрольно-диагностического мониторинга, стабильность и рост качества обучения* 2.2.Эффективное использование современных образовательных технологий (ИКТ, проектная, экспериментальная деятельность, игровые, проблемно-поисковые ситуации, здоровьесберегающая технология и т.д.) * 2.3.Оказание дополнительных образовательных услуг* 2.4.Опубликование информации на образовательных порталах Интернет *: - одно опубликование 2.5.Наличие публикаций о различных аспектах деятельности ДОУ в СМИ* 2.6.Представление и обобщение опыта работы (открытые мероприятия, семинары, круглые столы, конференции,	3 2 3 5

	4.2.Выполнение дополнительного объема работы вне рабочего времени: - исполнение ролей на утренниках в других группах; - исполнение ролей на утренниках в своей группе	1 за каждую роль
	4.3.Выполнение хозяйственной работы в группе и на территории ДОУ	3
	4.4.Активное участие в работе коллегиальных органов и первичной профсоюзной организации	2

10.3.4. воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов по каждому критерию
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей	1.1.Снижение и стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: * - не более 1-2 случаев на одного ребенка; - не более 4 случаев на одного ребенка 1.2.Результативность агитационной работы среди родительской общности по иммунопрофилактике (гриппа и ОРВИ) - более 55% привитых* 1.3.Активное участие в реализации задач по обеспечению комплексной безопасности в Учреждении (наличие информационных уголков для родителей, проведение мероприятий с родителями, неукоснительное соблюдение правил, инструкций) * 1.4.Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и широкое привлечение к этой деятельности родительской общности 1.5. Фактическая посещаемость детьми групп (с предоставлением расчета): - от 95 до 100%; - от 90 до 95%; - от 85 до 90% 1.6. Активное участие в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов для детей с ОВЗ, детей-инвалидов с особыми образовательными потребностями, нуждающихся в специальном сопровождении 1.7. Отсутствие пропусков работы по листку нетрудоспособности	3 2 3 2 3 2 1 4 5
2	Результаты педагогической деятельности	2.1 Достижение воспитанниками выпускных групп высоких показателей в усвоении ООП ДО Учреждения по результатам контрольно-диагностического мониторинга, стабильность и рост качества обучения* 2.2.Эффективное использование современных образовательных технологий (ИКТ, проектная, экспериментальная деятельность, игровые, проблемно-поисковые ситуации, здоровьесберегающая технология и т.д.) * 2.3.Оказание дополнительных образовательных услуг* 2.4.Опубликование информации на образовательных порталах Интернет *: - одно опубликование 2.5.Наличие публикаций о различных аспектах деятельности ДОУ в СМИ* 2.6.Представление и обобщение опыта работы (открытые мероприятия, семинары, круглые столы, конференции,	3 2 3 5

мастер-классы и др. формы):		
- городской уровень;		1
- республиканский уровень;		3
- всероссийский и международный уровень		5
2.7.Участие в конкурсах педагогического мастерства, проектной и инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ:		
- городской уровень;		1
- республиканский уровень;		3
- всероссийский и международный уровень		5
2.8.Наличие призовых мест по результатам участия в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях и др. у педагога*:		
городской уровень:		
- 1 место		3
- 2 место		2
- 3 место		1
республиканский уровень:		
- 1 место		5
- 2 место		4
- 3 место		3
всероссийский и международный уровень:		
- 1 место		8
- 2 место		7
- 3 место		6
2.9.Результативность подготовки воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях и др.*		
внутри ДОУ:		
- 1 место		3
- 2 место		2
- 3 место		1
городской уровень и республиканский уровень:		
- 1 место		5
- 2 место		4
- 3 место		3
всероссийский и международный уровень:		
- 1 место		8
- 2 место		7
- 3 место		6
2.10.Самостоятельная подготовка выступления (представление презентации, мастер-класс, деловая игра и др.) на семинарах, лекциях, Педагогических советах и др. формах методической работы		2
2.11.Самостоятельное изготовление методических пособий с представлением коллективу		3
2.12.Создание благоприятного психологического климата в Учреждении		3

	2.13. высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации и т.д.)	2
	2.14. Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей (законных представителей) воспитанников Учреждения, педагогов Учреждения и др.	3
	2.15. Результативность организации индивидуальной работы с социально неблагополучными семьями: *	
	- отсутствие факторов неблагополучия в семьях указанной категории;	3
	- наличие положительных результатов в работе с семьями указанной категории (улучшение жилищно-бытовых условий и санитарного состояния квартиры; создание родителями условий для занятий и отдыха ребенка дома; улучшение взаимоотношений в семье и отношения родителей к воспитанию ребенка; активное участие родителей в жизни группы и детского сада)	5
	2.16. Отсутствие замечаний:	
	- вышестоящих контролирующих органов;	2
	- руководителя Учреждения	1
	3.1. Отсутствие задолженности по родительской оплате за содержание ребенка	3
	3.2. Привлечение внебюджетных средств	1
3	3.3. Образцовое содержание групповых помещений, высокий уровень организации предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО	2
4	4.1. Участие в работе комиссий	2
	4.2. Выполнение дополнительного объема работы в нерабочем времени:	
	- исполнение ролей на утренниках в других группах;	1 за каждую роль
	- исполнение ролей на утренниках в своей группе	
	4.3. Выполнение хозяйственной работы в группе и на территории ДОУ	3
	4.4. Активное участие в работе коллегиальных органов и первичной профсоюзной организации	2

10.4. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы медицинской сестры диетической

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов по каждому критерию
1.	Интенсивность и высокое качество труда	1.1. Отсутствие замечаний: - администрации учреждения; - по итогам проверок надзорных органов	1 3
		1.1. Эффективная противозидемиологическая работа, следствием которой является высокий показатель прививочной работы и низкая заболеваемость по сравнению с предыдущим периодом	5
		1.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение документации и т.д.)	3

	1.3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3
	1.4. Активное участие в контрольной деятельности учреждения	3
	1.5. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет ДОУ	3
	1.7. Отсутствие пропусков работы по листку нетрудоспособности	5
2.	Ведение общественной работы	2
	2.1. Участие в работе комиссий	1 за каждую роль
	2.2. Выполнение дополнительного объема работы: - исполнение ролей на мероприятиях учреждения	
	2.3. Выполнение хозяйственной работы в группе и на территории ДОУ	3
	2.4. Активное участие в работе коллегиальных органов и первичной профсоюзной организации	2

10.5. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы младшего воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов по каждому критерию
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей:	1.1. Отсутствие замечаний: - вышестоящих контролирующих органов - администрации Учреждения 1.2. Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	2 1 2
		1.3. Снижение и стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - не более 1-2 случаев на 1 ребенка - не более 4 случаев на 1 ребенка 1.4. Наличие детей с ОВЗ, детей-инвалидов, нуждающихся в специальном сопровождении 1.5. Отсутствие пропусков работы по листку нетрудоспособности	3 2 2 5
2	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1. Отсутствие замечаний по рациональному расходованию энергоресурсов 2.2. Высокий уровень сохранности имущества и материальных ценностей группы 2.3. Осуществление своевременной подготовки группового помещения и помещений учреждения к зимнему и летнему сезонам	1 1 1
3.	Ведение общественной работы	3.1. Участие в работе комиссий 3.2. Выполнение дополнительного объема работы: - исполнение ролей на мероприятиях учреждения 3.3. Участие в подготовке к конкурсам, мероприятиям, детским праздникам, развлечениям, оформлении учреждения: - внутри ДОУ - города и района	2 1 за каждую роль 1 2

	3.3. Активное участие в создании оптимальных условий для деятельности детей: - на участке Учреждения (посадка рассады на участке, оформление клумб, уборка территории и т. д.); - ремонтные работы в здании и на территории учреждения; - выполнение дополнительной работы вне рабочего времени	3 3 3
	3.4. Активное участие в работе коллегиальных органов и первичной профсоюзной организации	2

10.6. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы кладовщика, повара, кухонного рабочего, уборщика служебных помещений, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, оператора стиральных машин, швец, кастелянши, сторожа

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов по каждому критерию
1.	Интенсивность и высокое качество труда	1.1 Отсутствие замечаний: - администрации - по итогам проверок надзорных органов, ревизий, проверок по финансово-хозяйственной деятельности 1.2. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников. 1.3. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний в организации и к качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания 1.4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение документации и т.д.) 1.5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок 1.6. Отсутствие пропусков работы по листку нетрудоспособности 2.1. Участие в работе комиссий 2.2. Выполнение дополнительного объема работы: - исполнение ролей на мероприятиях учреждения 2.3. Выполнение хозяйственной работы в закреплённом помещении и на территории ДОУ вне рабочего времени 2.4. Активное участие в работе коллегиальных органов и первичной профсоюзной организации	2 3 2 2 3 2 5 2 1 за каждую роль 3 2
2.	Ведение общественной работы		

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
*Показатели, требующие документального подтверждения.

3. Порядок премирования

- Вопрос о премировании рассматривается премиальной комиссией. Премияльные выплаты по итогам определенного периода трудовой деятельности (месяц, квартал, полугодие, год) производятся при наличии средств для стимулирующих выплат.
- Порядок рассмотрения вопроса о стимулирующих выплатах:

... в ... деятельности. ... в премиальную комиссию ДОУ оценочные листы (отчет – самоанализ) за предшествующий период своей трудовой деятельности.

12.2. Премияльная комиссия анализирует представленные работниками отчеты – самоанализы с приложениями, принимает решение о премировании.

12.3. Премирование утверждается приказом заведующего ДОУ.

13.4. При отсутствии оценочного листа (отчета – самоанализа) работника вопрос о его премировании не рассматривается премиальной комиссией.

13. Порядок расчета размера премиальной выплаты.

Расчет размера премирования производится по следующей формуле:

$$\text{Стимулирующие выплаты} = \frac{\text{Ф стим}}{\sum} * \text{К инд}$$

Где:

Ф стим – фонд стимулирования за премиальный период

$\sum$ - общая сумма баллов, полученная всеми работниками детского сада за премиальный период

К инд – сумма баллов, набранная конкретным работником за премиальный период.

4. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам

14. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных данным Положением критериев и показателей.

15. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, а также представляемые заведующему результаты самооценки работников в форме оценочного листа (отчета - самоанализа).

16. Комиссией по распределению стимулирующего фонда формирует руководитель ДОУ приказом по учреждению на паритетной основе: 2 - от администрации учреждения, 1- от представительного органа работников (ШО), 1- от работников учреждения. В спорной ситуации решающим является голос руководителя. На основании решения комиссии издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

17. Заседания комиссии являются правомочными, если в них принимают участие не менее половины от общего числа членов комиссии. Решения комиссии об установлении размера персональной стимулирующей надбавки на предстоящий установленный период принимаются квалифицированным большинством голосов.

18. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Заключительные положения.

19. Стимулирующие выплаты могут быть установлены на определённый период времени или за выполнение конкретного объёма работ как основным работникам, так и работающим по совместительству.

20. Премирование работников не производится в случаях:

- при наличии дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

...участников образовательного процесса, нашедших отражение в административных актах;

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Кодекса этики служебного поведения работников;

- неоднократного грубого нарушения Инструкции по охране жизни и здоровья детей, систематическом нарушении трудовой дисциплины, охраны труда, недобросовестном отношении к работе;

- несвоевременного прохождения медосмотра по вине работника;

- нарушения требований санитарного режима.

**Положение об исчислении стажа работы педагогических
работников и административно-управленческого персонала**
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 6
г. Сегежи

I. Общие положения

1. Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) работникам, замещающих должности педагогических работников и административно-управленческого персонала в дошкольных учреждениях, производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

стаж работы размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)

свыше 10 лет - 5%;

свыше 20 лет - 10%.

II. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды времени:

а) время работы в образовательных учреждениях в должности педагогических работников и административно-управленческого персонала;

б) время обучения педагогических работников и административно-управленческого персонала в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в образовательных учреждениях до поступления на учебу;

в) время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщин, состоящих в трудовых отношениях с государственными органами

III. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

3. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

4. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа заведующего по представлению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

**IV. Порядок установления стажа работы,
дающего право на получение надбавки за выслугу лет**

5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат.

6. Состав комиссии определен в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ № 6 г. Сегежи.

7. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

**V. Порядок контроля
и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки
за выслугу лет**

8. Ответственность за своевременный пересмотр у педагогических работников и административно-управленческого персонала размера надбавки за выслугу лет возлагается на комиссию по распределению стимулирующих выплат.

9. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Первичная профсоюзная организация МКДОУ № 6 г. Сегежи

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

Руководителю МКДОУ № 6 г. Сегежи

Михальченко А.А.

Профсоюзный комитет МКДОУ № 6 г. Сегежи уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 2018-2021 годы.

В соответствии со ст. 36 ТК РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора. Ведение переговоров и подготовку проекта коллективного договора предлагаем поручить Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора, образованной решением Общего собрания учреждения (протокол № 3 от 27.12.2017 г.) в составе: от работников Шуткова О.Г., Сноп Ж. Г., Кирьянова Е.В., от работодателя Михальченко А.А., Борисова Л.П., Асапова А. А.

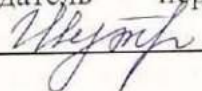
Просим издать приказ об утверждении комиссии, определив обязанности, а также порядок и место ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течении 2-3 месяцев и заключить коллективный договор до 31.05.2018 г.

Заседания Комиссии предлагаем проводить 1 раз в неделю в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить методический кабинет.

28 февраля 2018 г.

Председатель первичной профсоюзной организации Шуткова О. Г.



Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 6 г. Сегежи

ПРИКАЗ

№ 48-ОД

от 28.02.2018 г.

Об утверждении Комиссии по ведению коллективных переговоров,
подготовке проекта коллективного договора
и заключению коллективного договора

В целях соблюдения законодательства Российской Федерации и в соответствии с
Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 32, 36, 37, 39, 42 ТК РФ) по созданию
коллективного договора учреждения на 2018-2021 годы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора МКДОУ № 6 г. Сегежи на равноправной основе (ст. 35 ТК РФ) в следующем составе:
 - от работодателя -
Михальченко А.А. – заведующий;
Борисова Л.П. – заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе;
Асапова А. А.- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе;
 - от работников -
Шуткова О. Г. - воспитатель, председатель первичной профсоюзной организации;
Сноп Ж. Г. – учитель-логопед высшей квалификационной категории;
Кирыянова Е.В. – инструктор по физической культуре.
2. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей полномочиями на:
 - ведение коллективных переговоров;
 - подготовку проекта коллективного договора;
 - организацию контроля за выполнением коллективного договора.
3. Наделить председателя ППО МКДОУ № 6 г. Сегежи Шуткову О. Г. полномочиями координатора Комиссии со стороны Работников и правом подписания коллективного договора.
4. Переговоры провести в течение не более 3 месяцев и заключить коллективный договор на 2018-2021 годы не позднее 31.05.2018 г.
5. Заседания Комиссии проводить 1 раз в неделю по вторникам, местом переговоров определить методический кабинет.

Основание: решение ОСУ от 27.12.2017 г., уведомление ППО от 28.02.2018 г.

Заведующий

А. А. Михальченко

Ознакомлены:

« 28 »	февраль	2018 г.	/Л. П. Борисова/
« 28 »	февраль	2018 г.	/А. А. Асапова/
« 28 »	февраль	2018 г.	/О. Г. Шуткова/
« 28 »	февраль	2018 г.	/Ж. Г. Сноп/
« 28 »	февраль	2018 г.	/Е. В. Кирыянова/

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад № 6 г. Сегежи

ВЫПИСКА

из протокола общего собрания работников МКДОУ № 6 г. Сегежи
№ 3 от 31.05.2018 г.

Присутствует: 39 человек

Повестка:

1. Организация деятельности учреждения и распределение педагогического и учебно-вспомогательного персонала, комплектование групп на летний период с 01.06.2018 г. по 15.07.2018 г.
Заведующий А. А. Михальченко
2. Ознакомление работников с планом мероприятий по проведению ремонтных работ и работ по подготовке к новому 2018-2019 учебному году в период с 16.07.2018 г. по 16.08.2018 г.
Заместитель заведующего по АХР А. А. Асапова
3. Утверждение Коллективного договора на 2018-2021 годы в новой редакции
Председатель ППО Шуткова О. Г.
4. Иные организационные вопросы

Ход собрания:

.....

По третьему вопросу слушали председателя ППО Шуткову Ольгу Геннадьевну. Она выступила с предложением Коллективный договор на 2018-2021 годы МКДОУ № 6 г. Сегежи утвердить.

Заведующий А. А. Михальченко поддержала данное предложение и вынесла его на голосование.

Результаты голосования:

39 – «за»;

0 – «против»

Решение собрания:

3. Коллективный договор на 2018-2021 годы МКДОУ № 6 г. Сегежи принять и утвердить

Секретарь
Председатель ППО

Л. П. Борисова

Председатель ОСРУ

О. Г. Шуткова
А. А. Михальченко



В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
пятьдесят четыре
листа/листов

Заведующий МКДОУ № 6 г. Сегежи
А. А. Михальченко

