

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения
детский сад комбинированного вида «Колосок»

на период с 2013-2016.

Коллективный договор утвержден общим собранием «18» февраля 2013 г.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ детского сада
комбинированного вида «Колосок»
Доброходовой Н.С.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Н.Ю. Чурюкина Чурюкина Н. Ю.

Прошел уведомительную регистрацию в администрации Тамбовского района
Рег. № 401 от «28» февраля 20 13 г.
с замечаниями

Заместитель главы
администрации района



К.Ю. Турчанников

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации МАДОУ детский сад комбинированного вида «Колосок» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя заведующего Доброходовой Надежды Сергеевны.

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей Чурюкиной Н.Ю.

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3 В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4 Стороны договорились, что ППО выступает в качестве полномочного представителя работников МАДОУ при разборе и заключении коллективного договора, а также при проведении взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников.

1.5 Стороны договорились в соответствии со ст. 8 ТК РФ предусмотреть принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников – ППО.

1.6 Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ работники МАДОУ участвуют в управлении образовательным учреждением. Основными формами такого участия являются:

- 1) Согласование с ППО в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ;
- 2) Проведение консультаций работодателя с ППО по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 3) Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 4) Обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию.

1.7 Стороны договорились, что в случае невыполнения одной из сторон условий данного коллективного договора другая сторона имеет право на разрешение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

- 1.8 Стороны договорились, что отдельные пункты коллективного договора могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон. Каждая сторона имеет право модифицировать или аннулировать договор, обратившись к другой стороне с письменным уведомлением за 30 дней до истечения срока действия.

2. Трудовые права работников образовательного учреждения.

Условия приема и увольнения. Занятость

Администрация образовательного учреждения и ППО, признают, что важнейшим фактором благополучия человека является гарантия занятости, обеспечение его трудовых прав в соответствии со статьей 2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Администрация образовательного учреждения признает, что:

- 2.1 Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором в письменной форме, условия которого не могут противоречить ТК РФ. Ст. 332.
- 2.2 Трудовой договор с работником образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в т. ч.:
- 1) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
 - 2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
 - 3) с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
 - 4) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
 - 5) с пенсионерами по возрасту.
- 2.3 При приеме на работу работодатель (руководитель образовательного учреждения) обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.
- 2.4 Администрация МАДОУ не должна налагать взыскание на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.
- 2.5 Стороны договорились, что увольнение работников по инициативе работодателя, в т. ч. по условиям экономической целесообразности, производится

с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 261 ТК РФ. В соответствии со ст. 82 ч. 4 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия выборного Совета трудового коллектива МАДОУ. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с ППО.

- 6 Стороны договорились дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников образовательного учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, следующую категорию работников: лица, отработавшие в данном учреждении не менее 20 лет.

Стороны обязуются:

- 7 Создать комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и администрацией образовательного учреждения по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в т. ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

ППО (первичная профсоюзная организация):

- 8 Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МАДОУ, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.
- 9 Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов трудового коллектива, оказывать бесплатную правовую помощь сотрудникам МАДОУ в решении социально-трудовых споров.

3. Оплата труда

Стороны признают, что:

- 1 Оплата труда работников образовательных учреждений регулируется с Законом области от 29.12.2008 г. № 493-З «Об основных принципах и условиях оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением администрации Тамбовского района от 03.04.2009 г. № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарификационной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений», решением совета депутатов Тамбовского района 27.08.2009 г. «Об утверждении положения об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» приказ № 20 от 24.08.09 г.

- 2 Заработная плата работника МАДОУ включает в себя:

1) оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

- 2) повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала;
- 3) выплаты компенсационного характера;
- 4) выплаты стимулирующего характера, премирование работников;
- 5) выплаты социального характера.

3.3 Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) устанавливается:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках 25 %.

3.4 Фонд оплаты труда, выделенный в распоряжение образовательного учреждения в размере 30% на установление стимулирующих надбавок и доплат за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей, а также за высокое качество, напряженность и интенсивность труда, расходуется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, которое утверждается руководителем по согласованию с ППО.

3.5 Локальный нормативный акт «Положение об оплате труда работников МАДОУ детский сад комбинированного вида «Колосок» является обязательным приложением к настоящему коллективному договору.

3.6 В целях привлечения молодых специалистов в учреждения образования и материального стимулирования их труда устанавливается надбавка в размере 30% от заработной платы на срок не более трех лет на основании Закона Тамбовской области «Об образовании», Постановление Администрации Тамбовской области от 18 марта 2010 г. N 300 "О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений" (с изменениями от 7 февраля 2011 г.), Закон Тамбовской области от 03.02.2010 N 624-З "О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников и педагогических коллективов"

3.7 В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются обязательным приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 1). Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен ст.4 ТК РФ.

3.8 Работодатель и уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

Руководитель образовательного учреждения гарантирует:

3.9 ✓ Почасовую оплату труда педагогических работников МАДОУ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни и другим причинам воспитателей, продолжавшегося не более двух месяцев. Размер оплаты труда, указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника на среднее месячное количество рабочих часов.

✓ Работником, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.10 Работникам при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема по одной и той же профессии (должности) производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Размер оплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

3.11 За вынужденные простои не по вине работника (отсутствие фронта работ, капитального ремонта и остановки по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда, карантина и т. д.) оплата труда производится из расчета 100% (оклада).

3.12 Любые удержания из заработной платы работника образовательного учреждения, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

3.13 Проведение предварительного комплектования педагогических работников учебной нагрузкой на новый учебный год по согласованию с Советом трудового коллектива образовательного учреждения. При распределении нагрузки будут соблюдаться следующие положения:

- Объем учебной нагрузки, установленный воспитателем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.
- Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон и согласия ППО образовательного учреждения.
- Предоставление работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также лицам, работающим в данном учреждении по совместительству, возможно только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой не менее, чем на ставку заработной платы.
- Ознакомление работника образовательного учреждения с учебной нагрузкой

проводится до их ухода в отпуск под роспись.

- Учебная нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

Стороны договорились:

- 3.14 Устанавливать единовременную надбавку работникам образовательного учреждения за многолетний добросовестный труд и в связи с их юбилейными датами (50, 55, 60 лет) из фонда оплаты труда.

ППО обязуется:

- 3.15 На основании ст. 370 ТК РФ осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.
- 3.16 Участвовать в установлении нагрузки педагогической работы и оплаты труда работников.
- 3.17 В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультацию, юридическую помощь работникам МАДОУ по вопросам труда и заработной платы.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

- 1 Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов. Для женщин, работающих на селе, в соответствии с Постановлением верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 « О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе, устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов. Для остальных работников - 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 91 ТК РФ.
- 2 Режим рабочего дня в МАДОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными руководителем образовательного учреждения по согласованию с ППО. МАДОУ детский сад комбинированного вида «Колосок» работает по 5-дневной рабочей неделе, с 10,5- часовым пребыванием детей, часы работы – с 7 ч. 30 мин. до 18 часов, перерыв на обед с 14.00 до 15.00 часов.
- 3 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни, осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника. В других

- случаях, не указанных в ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения ППО образовательного учреждения. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
4. Работники образовательного учреждения могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии со ст. 284 ТК РФ не должна превышать четырех часов в день половины месячной нормы.
5. Работникам образовательного учреждения, в зависимости от занимаемой ими должности, ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются в соответствии с Перечнем, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 13.09.94 № 1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций». Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемых руководителем образовательного учреждения по согласованию с ППО не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
6. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в т. ч. работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласования руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения ППО.
7. Работникам образовательного учреждения по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по следующим обстоятельствам: бракосочетание работника - 5 дней, бракосочетание детей работника - 5 дней; рождение ребенка (супругу) - 5 дней, переезд на новое место жительства - 2 дня; смерть родителей, супруга, супруги - до 5 календарных дней.

5. Свобода творчества и создание условий для творческого труда работников образовательных учреждений

Стороны договорились:

1. Педагогический работник имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физической перегрузки детей и соответствующие валеологическим требованиям.
2. Педагогический работник имеет право на корректировку содержания программы обучения (воспитания) не более чем на 30%, соблюдая при этом государственный стандарт по данному предмету. Скорректированная программа должна быть утверждена педагогическим советом образовательного учреждения.
3. В соответствии со ст. 196 ТК РФ все педагогические работники образовательного учреждения один раз в пять лет должны проходить курсы повышения квалификации по своему выбору с отрывом от основной работы и

сохранением заработной платы за этот период.

- 4 Добиваться своевременного выделения в полном объеме предусмотренных бюджетом средств на оплату труда работников, на обеспечение нормального функционирования образовательного учреждения.

Стороны договорились:

- 5.5 В целях социальной защиты и защиты трудовых прав работников, администрация МАДОУ детский сад комбинированного вида «Колосок» будет добиваться своевременного выделения в полном объеме предусмотренных бюджетом средств на оплату труда работников, на обеспечение нормального функционирования образовательного учреждения.
- 5.6 Для успешного выполнения учебно-воспитательной работы в образовательном учреждении администрация обязана:
- осуществлять текущий ремонт помещений образовательного учреждения;
 - проводить анализ обеспеченности групповых комнат мебелью, техническими средствами, оборудованием и комплектацию их в плановом порядке;
 - своевременно проводить работы по подготовке здания к зиме.
- 5.7 Администрация образовательного учреждения принимает все возможные меры по обеспечению воспитателей необходимой материальной базой.
- 5.8 Администрация образовательного учреждения на основании ст. 212 ТК РФ обеспечивает проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, своевременно перечисляет средства в фонд страховой медицины для обслуживания работников отрасли (Приложение № 3).
- 5.9 Администрация обеспечивает оплату гигиенического оборудования работников за счет средств бюджета образовательного учреждения в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ.

6. Охрана труда

Администрация образовательного учреждения гарантирует:

- 6.1 Выполнение в полном объеме обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охране труда, установленных разделом «Охрана труда» Трудового кодекса РФ, своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные «Соглашением по охране труда». Соглашение по охране труда является обязательным приложением к настоящему Коллективному договору. (Приложение № 4).
- 6.2 Выделение средств на мероприятия по охране труда, на приобретение спецодежды для поваров, рабочих кухни, прачки на основании ст. 212, 221, 226 ТК РФ.

- 3 Обеспечение комплектования медицинских кабинетов необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 212 ТК РФ.
- 4 Обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических коммуникаций и оборудования. Принимать меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами, нормами по охране труда. Своевременно организовать осмотр и ремонт здания образовательного учреждения в соответствии со ст. 212 ТК РФ.
- 5 Проверку исправности электрооборудования в сроки, установленные приказом Министерства образования.
- 6 Назначение приказом лиц, ответственных за соблюдением требований охраны труда в спортзале, групповых и спальных комнатах, а также во всех подсобных помещениях, создание комиссии по охране труда.
- 7 Проведение периодического обучения работников образовательных учреждений по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на краткосрочных курсах в соответствии со ст. 225 ТК РФ.
- 8 Проведение вводного инструктажа по охране труда с вновь принятыми на работу лицами; инструктажа на рабочем месте с сотрудниками образовательного учреждения.
- 9 Совместно с СТК образовательного учреждения своевременно осуществлять пересмотр и утверждение инструкций по технике безопасности, разработку инструкций по технике безопасности по новым видам работ.
- 10 В соответствии со ст. 227, 228, 229, 230 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев с предоставлением актов по формам Н-1 и Н-2 в Управление образования Тамбовского района.
- 11 Проведение профилактической работы по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и детей образовательного учреждения.
- 12 Осуществление за счет бюджета обязательного страхования работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве.

Первичная профсоюзная организация (далее ППО) обязуется:

- 13 В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, выполнение учреждением (работодателем) своих обязанностей по охране труда.
- 14 Организовать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм.
- 15 В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума и запыленности), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности,

внештатный инспектор по охране труда вправе приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

6.16 Проводить анализ травматизма и заболеваемости, участвовать в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.

6.17 Представлять интересы работников МАДОУ детский сад комбинированного вида «Колосок» в совместной с администрацией комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

6.18 Содействовать администрации образовательного учреждения в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

6.19 Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

7. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились:

7.1 Педагогическим работникам детского сада, независимо от нахождения их в отпуске (в том числе, в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет), периода временной нетрудоспособности, независимо от объема учебной нагрузки, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном ст. 55 п. 8 Закона РФ «Об образовании». Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы.

7.2 Педагогическим работникам продлевается срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год по следующим основаниям:

- Временная нетрудоспособность;
- Нахождение в отпуске по беременности и родам;
- Нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- Нахождение в отпуске в соответствии с п. 5 ст. 55 ФЗ № 3266-1 от 10.07.92 г. «Об образовании»;
- Возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- Возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с уходом на пенсию, не зависимо от ее вида.

7.3 Оплата командировочных расходов в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка.

7.4 Учитывая, что согласно ч. 1 ст. 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, в соответствии с ч. 5 ст. 196 ТК РФ стороны договорились предусмотреть предоставление гарантий и компенсаций для работников детского сада, получающих второе образование

соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения их вторым профессиям, если обучение осуществляется по педагогическим специальностям, либо по направлению отдела образования Администрации Тамбовского района.

8. Признание ППО и гарантии его деятельности

8.1 Администрация образовательного учреждения признает, что права и гарантии деятельности трудового коллектива МАДОУ, его Первичной профсоюзной организацией (ППО) определяются Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором.

8.2 Администрация образовательного учреждения признает право работников народного образования и науки на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

Стороны договорились:

8.3 В соответствии со ст. 53 ТК РФ администрация представляет полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников образовательного учреждения.

8.4 Администрация не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность ППО.

9. Обязательства Первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация (ППО) образовательного учреждения обязуется:

9.1 Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снятию социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных учреждений.

9.2 В течение действия настоящего Договора, при условии его выполнения, ППО отказывается от объявления забастовки.

9.3 Осуществлять защиту трудовых, социальных гарантий, и профессиональных интересов членов трудового коллектива, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам трудового коллектива.

9.4 Доводить до сведения членов трудового коллектива информацию, предоставляемую администрацией Тамбовского района.

9.5 Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения,

предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

10. Контроль за выполнением договора

- 10.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами Договора - администрацией образовательного учреждения с одной стороны, ППО с другой стороны, а также органами по труду.
- 10.2 Стороны обязуются один раз в учебную четверть информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривать на собрании ППО.
- 10.3 Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.
- 10.4 В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

Настоящий Коллективный договор утвержден собранием работников МАДОУ детского сада комбинированного вида «Колосок» 18 февраля 2013 г.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ детского сада
комбинированного вида «Колосок»
Доброходовой Н.С.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Чурюкина Н. Ю.

Согласованно: Решением собрания
первичной профсоюзной организации
МАДОУ детский сад

комбинированного вида «Колосок»

Протокол № 1 от 18.02 2013

Председатель

ППО Н.Ю. Чурюкина Чурюкина Н.Ю.

Приказом 18.02 от 18.02 2013
Заведующий Н.С. Доброходова



Приложение 1

Утверждено

Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ детский сад комбинированного вида «Колосок»

Общие требования

1. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрениями за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.
2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию у работников сознательного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, высокому качеству работы.
3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией детского сада в пределах предоставленных ей прав, а в случаях предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего распорядка, совместно или по согласию с трудовым коллективом. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

Порядок приема, перевода и увольнения работников

4. При приёме на работу администрация МАДОУ обязана потребовать:
 - а) Трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, а если лицо поступает на работу впервые - справку о последнем занятии, Уволенные из рядов Вооруженных Сил СНГ обязаны предъявить военный билет;
 - б) Предъявления паспорта в соответствии с законодательством о паспортах;
 - в) Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;

г) Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари и др.), обязаны предъявлять соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные администрацией, должны быть оставлены в личном деле.

Приём на работу без предъявления указанных документов не допускается.

5. Приём на работу оформляется приказом администрации МАДОУ. Приказ объявляется работнику под расписку. В нем должны быть указаны наименование и должность в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда. Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключением трудового договора (контракта) независимо от того, был ли приём на работу оформлен надлежащим образом.
6. При приёме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация МАДОУ обязана:
 - а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностной инструкции;
 - б) ознакомить его с уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
 - в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.
7. На всех сотрудников, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки
согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.
На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.
Трудовая книжка заведующего МАДОУ хранится в Управлении образования администрации района, трудовые книжки остальных работников хранятся как бланки строгой отчетности в МАДОУ.
8. На каждого педагогического работника МАДОУ ведется личное дело, в котором находятся:
 - личный лист по учету кадров;
 - автобиография;
 - копии документов об образовании;
 - материалы по результатам аттестации;
 - медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении;
 - копии приказов о назначении и перемещении по службе, поощрениях и

увольнении.

Личное дело руководителя МАДОУ хранится в Управлении образования администрации района, личные дела остальных работников хранятся в МАДОУ.

После увольнения работника его личное дело хранится в соответствующем Управлении образования или МАДОУ.

9. Прекращение трудового договора (контракта), увольнение может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на определенный срок, уволиться, предупредив об этом администрацию письменно за две недели, если иное не оговорено в договоре (контракте).

При расторжении трудового договора, увольнении по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работники предупреждают об этом администрацию письменно.

По истечении указанных в предупреждении сроков, работник вправе прекратить работу.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор (контракт) может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, которые препятствуют выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде и по другим причинам.

Расторжение трудового договора (контракта), увольнение по инициативе администрации не допускается без предварительного согласия Совета трудового коллектива МАДОУ, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ, в т.ч. ст. 56 п.3 Закона "Об образовании".

Прекращение трудового договора (контракта) оформляется приказом по МАДОУ.

Заведующий освобождается от работы органом, который ее назначил.

10. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации МАДОУ, сокращения численности или штата работников производится согласно действующему законодательству.

Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года или в соответствии с законодательством.

11. В день увольнения администрация МАДОУ выдаёт его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

Основные обязанности работников

12. Работники детского сада обязаны:

- а) работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом МАДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными актами и должностными инструкциями;
- б) соблюдать дисциплину труда - основу порядка в дошкольном учреждении. Своевременно приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных обязанностей. Все категории педагогических работников должны иметь соответствующую планирующую документацию: планы-конспекты занятий, перспективно-тематическое планирование, планы воспитательной работы, кружков, секций. Воздерживаться от действий, влияющих на качественное выполнение трудовых обязанностей другими работниками;
- в) всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительную дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- г) соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- д) быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям воспитанников и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников воспитательно-образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;
- е) систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- ж) быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и в общественных местах;
- з) содержать свое рабочее место в чистоте и в порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- и) беречь и укреплять собственность МАДОУ (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т. д.), экономно расходовать материалы, тепло- и электроэнергию, воспитывать у воспитанников бережное отношение к имуществу д/с и личному;

к) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

13. Педагогические работники детского сада несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей в учебное время, при проведении различных мероприятий, организуемых детским садом. Обо всех случаях травматизма работники должны немедленно сообщать администрации.

14. Проходить согласно Положению об аттестации педагогических кадров аттестацию.

15. Работники детского сада имеют право совмещать работу по профессии и должности согласно Перечню профессий и должностей работников учреждений системы Министерства просвещения РФ, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличенное объёма выполняемых работ.

Разрешение на совмещение профессий (должностей) даёт администрация.

16. Знать и учитывать в своей деятельности индивидуальные, психологические особенности воспитанников.

17. Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется Уставом д/с, настоящими правилами, квалификационным справочником должностей служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, типовым положением об общеобразовательном учреждении, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

Основные обязанности администрации

18. Администрация детского сада обязана:

а) обеспечить соблюдение работниками д/с обязанностей, возложенных на них Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;

б) правильно организовывать труд работников д/с в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

в) обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы д/сада. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

г) работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

д) совершенствовать воспитательно-образовательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда.

Организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов д/с с их согласия;

е) обеспечить систематическое повышение работниками д/сада теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия при совмещении работы с обучением в учебных заведениях;

ж) принимать меры к своевременному обеспечению д/с необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

з) неуклонно соблюдать законодательство о труде (условия контракта), правила охраны труда, улучшать условия работы;

и) создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников,

работников детского сада. Предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

к) обеспечивать сохранность имущества д/с, сотрудников и воспитанников;

л) выдавать заработную плату в установленные сроки – 5 и 20 числа каждого месяца. Обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников, расходованием фонда заработной платы и фонда дополнительной оплаты труда;

м) чутко относиться к повседневным нуждам работников д/с, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ;

о) создавать условия для всемерного повышения эффективности и улучшения качества повременно подводить итоги, повышать роль морального и материального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;

п) создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников. Обеспечивать их участие в управлении детским садом в полной мере, используя собрания коллектива, производственные совещания и различные формы общественного самоуправления, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

19. Администрация д/с несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время прибытия их в д/с и участия в мероприятиях организуемых детским

садом. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

20. Администрация д/сада исполняет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с Советом трудового коллектива.

Рабочее время и его использование

21. В МАДОУ установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), с 10,5-часовым пребыванием детей. Время начала и окончания работы д/с устанавливается Уставом детского сада – с 7ч. 30 мин. до 18 ч. 00 мин, перерыв на обед с 14.00 до 15.00 часов.

Рабочее время педагогических работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, трудовым договором.

Администрация детского сада обязана организовывать учёт явки на работу и ухода с работы.

22. Заведующий устанавливает нагрузку педагогическим работникам на новый учебный

год до ухода работников в отпуск по согласованию с ППО детского сада.

При этом необходимо учитывать следующее:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраниться преемственность групп;
- б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в) установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (за исключением случаев сокращения количества групп. Увеличение объёма учебной нагрузки в течение учебного года производится с письменного согласия работника. Установленный в текущем учебном году объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год без согласия работника, за исключением следующих случаев:
 - сокращения количества групп;
 - выхода работника из отпуска по уходу за ребёнком;
 - решения трудового коллектива д/с.

23. Продолжительность рабочего дня педагогических работников, обслуживающего персонала и рабочих определяется договором, графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за неделю. В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин, работающих на селе, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели – 36 часов. График сменности утверждается администрацией детского сада по согласованию с ППО.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и места отдыха, приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с ППО детского сада.

График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте, как правило, не позднее, чем за одну неделю до введения его в действие.

24. Работа в праздничные и выходные дни запрещена.

Привлечение отдельных работников д/с (воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия ППО детского сада, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, в выходные дни и направлению в командировки беременные женщины и имеющие детей в возрасте до трех лет (ст. 162).

Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, не могут без их согласия привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировку.

25. В летне-оздоровительный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал детского сада привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по детскому саду.

26. Общие собрания Первичной Профсоюзной организации собираются каждый квартал.

Заседания методических объединений воспитателей д/с проводятся не чаще 2-х раз в квартал. Общие родительские собрания созываются не реже 1-го раза в год, групповые не реже 4-х раз в год.

27. Общие собрания ППО, заседания педагогического совета и методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2-х часов, родительское собрание 1,5 часа.

28. **Педагогическим и другим работникам детского сада ЗАПРЕЩАЕТСЯ:**

- а) изменять по своему усмотрению график сменности работы;
- б) изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- в) отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- г) удалять воспитуемых с занятий;
- д) отменять, удлинять или сокращать продолжительность прогулок;
- е) сокращать продолжительность рабочего времени.

29. **Администрации детского сада ЗАПРЕЩАЕТСЯ:**

- а) отвлекать педагогических работников и руководителей в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- б) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
30. Посторонние лица могут присутствовать во время занятия в группе только с разрешения заведующего детского сада.

Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия в присутствии воспитанников или коллег.

Время отдыха

31. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией детского сада по согласованию с ППО с учетом необходимости обеспечения нормальной работы детского сада и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается на каждый календарный год за две недели до Нового года и доводится до сведения всех работников под роспись. Администрация определяет начало отпуска работникам с учётом их предложений, если это не оказывает негативного влияния на деятельность детского сада. В случае возникновения разногласий о сроках отпуска трудовой коллектив имеет право выступить в качестве представителя работника.

Предоставление отпуска заведующему детским садом оформляется приказом управлением образования Тамбовского района, другим работникам приказом по детскому саду.

33. Отпуска без содержания предоставляются в течение учебного года по согласованию с администрацией. Общий срок данных отпусков не может превышать длительности рабочего отпуска.
- с регистрацией брака работника - 5 дней, если они совпадают с рабочим временем работника;
 - с регистрацией брака детей - 5 дней;
 - смертью близких родственников (родителей, братьев, сестёр, мужа, жены, детей) - 5 дней.

Поощрения за успехи в работе

34. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
- а) объявление благодарности;
 - б) выдача премии;
 - в) награждение ценным подарком;
 - г) награждение почетными грамотами.

В д/с могут быть предусмотрены и другие поощрения.

Поощрения применяются администрацией по согласованию с Советом трудового коллектива.

35. За особые трудовые заслуги работники д/с представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями РФ, присвоения почетных званий РФ, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, установленными для работников образования законодательством РФ.
36. По результатам аттестации работникам д/с присваиваются категории и разряды оплаты труда, которые оплачиваются в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МАДОУ детского сада комбинированного вида «Колосок».
37. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива детского сада и заносятся в трудовую книжку работника.
38. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

39. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка, типовым положением о дошкольном автономном общеобразовательном учреждении, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
40. За нарушение трудовой дисциплины администрация д/с применяет следующие дисциплинарные взыскания:
- а) замечание;
 - б) выговор;
 - в) увольнение:
- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него Уставом, трудовым договором (контрактом), Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
 - за прогул;
 - за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, состоянии наркотического или токсического опьянения;
 - за совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу

приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;

- за применение к воспитанникам методов воспитания (даже однократное), связанных с физическим или психическим насилием над личностью;
- повторное в течение года грубое нарушение Устава детского сада;
- в других случаях, определенных законодательством;

В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

Администрация может передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

41. Дисциплинарные взыскания применяются заведующим д/с, а также соответствующими должностными лицами управления образования в пределах предоставленных им прав.

Администрация д/с имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать запрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

43. Трудовые коллективы, проявляя строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности, применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское замечание: общественный выговор).

44. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме.

Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

45. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

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

46. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником д/с норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению

заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

47. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

48. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ (распоряжение) доводится до сведения работников д/с в случаях необходимости защиты прав и интересов воспитуемых.

49. В течение года со дня применения дисциплинарного взыскания администрацией на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация д/с по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, ею наложенное, не ожидая истечения года, если сотрудник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

50. Трудовой коллектив так же вправе снять примененное им взыскание досрочно (до истечения года со дня его применения) и ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

51. Работник имеет право обжаловать наложенное взыскание в порядке, установленном Уставом детского сада и законодательством.

52. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются собранием ППО детского сада.

Согласованно: Решением собрания
первичной профсоюзной организации
МАДОУ детский сад комбинированного
вида «Колосок»

Протокол № 1 от 18.02 2013

Председатель

ППО ЧЧЧ Чурюкина Н.Ю.

Утверждено
Приказом 18.02 от 18.02 2013
Заведующий Н.С.Доброходова



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «КОЛОСОК»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» Тамбовского района (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Тамбовского района Тамбовской области от 01.02.2013 №316 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района», с решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 27.08.2009г. №177 «Об утверждении Положения об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» и постановлением администрации Тамбовского района от 03.04.2009 года № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (далее – постановление администрации Тамбовского района).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» Тамбовского района (далее – учреждения).

1.3. Настоящее Положение включает в себя рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (Приложение №1 к положению об оплате труда

работников МАДОУ детский сад комбинированного вида «Колосок»); рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия, начисления Приложение №1 к положению об оплате труда работников МАДОУ детский сад комбинированного вида «Колосок»);

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» Тамбовского района устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского района нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств федерального, областного и районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района –

распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находятся учреждения, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

II. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановления администрации района от 03.04.2009 года № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников районных муниципальных образовательных учреждений».

2.2. Постановлением администрации района от 03.04.2009 года № 1150 установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2541 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 2904 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 3806 рублей.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 4840 рублей.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаемых работникам основного персонала учреждения (Приложение №4) в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, приводятся в приложении к настоящему Положению.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждения в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательного учреждения применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника»;

- по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25 ноября 1992 года № 43 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года №37 «Об утверждении квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий

III. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении к настоящему Положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации района от 03.04.2009 года № 1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников районных муниципальных образовательных учреждений».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом управления образования администрации района.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением

администрации района от 03.04.2009 №1150 (с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением администрации района от 12.03.2011 №755)

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений, аттестованных до 1 января 2011 года, в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент.

3.3. Работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» Тамбовского района, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - до 0,10;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,15.

3.6. Для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» Тамбовского района повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;

3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента устанавливается согласно карте аттестации рабочего места, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от типа и вида учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9 Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в гр.6 приложения к настоящему Положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

3.10. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда учреждения.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» Тамбовского района устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

✓ 4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников» норму, за выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере до 12%;

4.2.2. за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.2.3. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

✓ 4.2.4. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

5.1. Для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» Тамбовского района могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- ✓ премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальных общеобразовательных учреждениях.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры

стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями (см Приложение №3) за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;

Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- квалификацию водителей;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда учреждения

5.3. Критерии оценки качества выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	до 5
от 3 до 5 лет	5-10
от 5 до 10 лет	10-15
от 10 до 15 лет	15-20
от 15 и более	20-30

5.5. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

5.6. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных и

муниципальных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

✓ 5.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; *подготовк КЛОП*

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; *✓ должностных*

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего распорядка;

- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;

- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;

- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- неснятое дисциплинарное взыскание.

5.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» Тамбовского района осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» Тамбовского района устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.1.6. Награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее – единовременное денежное вознаграждение) выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений.

6.1.7. Победителям областного конкурса «Народный учитель Тамбовской области» выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 40000 рублей, победителям областного конкурса «Лучший воспитатель Тамбовской области» в размере 23000 рублей.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются

работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет – 9000 рублей.

7.2.1. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

- руководителю, имеющему первую квалификационную категорию 0,10*;

- руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию 0,15*;

- *Применение данных коэффициентов распространяется на руководителей, аттестованных до 1 января 2011 года.

- наличие ученой степени кандидата наук 0,20;

- почетное звание:

- «заслуженный» 0,20;

- «доцент» 0,10;

- «отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.7. настоящего Положения;

- масштабность управления:

- за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

- за каждого обучающегося (воспитанника) с круглосуточным пребыванием 0,001;

- за каждого работника списочного состава 0,0005;

- за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителям устанавливается выплата компенсационного характера - за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории.

7.2.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы учреждения, за прошедший учебный год, по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 50,0.

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории.

7.3. Должностные оклады:

- главный бухгалтер филиала – 4629 рублей;
- заместитель руководителя филиала – 4961 рублей;
- руководитель филиала – 5445 рублей.

Размеры базовых (минимальных) окладов заместителей руководителей структурных подразделений – на 5–10 % ниже базовых (минимальных) окладов соответствующих руководителей.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет 9000 руб.:

- главный бухгалтер учреждения – 6750-8100 рублей;
- заместитель руководителя учреждения – 6750-8100 рублей.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы.

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ, ГИА);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Примерного положения.

7.4. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения.

Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется

образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество

проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

8.9. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы

установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.10. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.11. Фонд оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Колосок» Тамбовского района формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, районного бюджетов, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

ЗОНА _____ ОТ _____
ЛОЩИЙ _____ Н. _____

Утверждено
Приказом _____ от _____ 2013
Заведующий _____ Н.С.Доброходова

Председатель

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

46

	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2904	1	2904
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2904	1	2904
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2904	1	2904
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	2904	1	2904
5	2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "				
	1	Дежурный по режиму; младший воспитатель	2904	1	2904
	2	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	2904	1	2904
6	2.3 ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня " (в т.ч. медицинские работники)				
	1	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник, инструктор по лечебной физкультуре	2904	1	2904
	2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	2904	1	2904
	3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	2904	1	2904
	4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь, зубной врач	2904	1	2904
	5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник участка (цеха)	2904	1	2904
	3 Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
7	3.1 ПКГ должностей педагогических работников				
	1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; <u>музыкальный руководитель</u> руководитель; старший вожатый	3806	1,05	3996
	2	Инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3806	1,1	4187
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; <u>педагог-психолог</u> ; старший инструктор-методист; старший тренер-	3806	1,2	4567

		преподаватель, врачи-специалисты			
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	3806	1,25	4757
8	3.2. ПКТ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"				
	1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист, инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью	3806	1	3806
	2	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	3806	1	3806
	3	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	3806	1	3806
	4	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3806	1	3806
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	3806	1	3806
9	3.3 ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала дополнительного профессионального образования				
	3	Специалист по учебно-методической работе I категории, тьютор	3806	1	3806
	4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
10	4.1 ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
	1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой.	4187	1	4187
	2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4187	1	4187
11	4.2 ПКГ должностей руководителей структурных подразделений				
	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	4840	1,05	4841
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета.	4840	1,1	5324

		Лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования			
	3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	4840	1,2	5808

Согласованно: Решением собрания
первичной профсоюзной организации
МАДОУ детский сад комбинированного
вида «Колосок»
Протокол № 1 от 18.02 2013
Председатель
ГПО _____ Чурюкина Н.Ю.

Утверждено
Приказом _____ от 18.02 2013
Заведующий _____ Н.С.Доброходова



П Е Р Е Ч Е Н Ь

критериев оценки и показателей эффективности работы работников
МАДОУ детского сада «Колосок» для установления стимулирующих
выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие
результаты работы

<i>Должность: кладовщик, кастелянша</i>		
Критерии оценки I: Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей		
1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	1,5	
2. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	2,0	
3. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	1,5	
4. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	6,5	

Должность: машинист по стирке белья

Критерии оценки I: Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников)

1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5	
2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу	2,0	
3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	5,0	

Должность: заведующий хозяйством

Критерии оценки: Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря

1. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	3,0	
2. Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	1,5	
3. Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода	1,0	
4. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря	2,0	
5. Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	0,5	
5. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2,0	
6. Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	1,5	
7. Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния	1,5	
8. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1,5	
9. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение их рабочего состояния	1,0	
10. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	16,5	

Должность: воспитатель

Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания

1. Позитивная динамика учебных достижений воспитанников по направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0	
2. Общее количество проведенных мероприятий (досуговых, спортивных и др.) - на уровне прошлого года; - выше, в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0	
3. Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,5	
5. Снижение количества пропусков по болезни в сравнении с предыдущим годом	1,0	
6. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,5	
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям	1,0	
8. Отсутствие травм, полученных воспитанниками в образовательном учреждении.	1,5	
9. Взаимодействие с другими образовательными учреждениями и учреждениями дополнительного образования.	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	11,5	

Критерии оценки II: Методическая инновационная деятельность

1. Участие воспитателя в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности (наличие экспериментальных площадок).	2,0	
2. Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,0	
3. Наличие методических разработок	1,0	
4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - внутри учреждения - регионального уровня	0,5 1,0	
5. Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	1,0 1,5 2,0	
6. Проведение открытых мероприятий (мастер-классы): - внутри учреждения; - регионального уровня	1,0 1,5	
4. Использование современных информационных технологий в воспитательно-образовательном процессе - для моделирования открытых мероприятий; - для контроля и учета ЗУН воспитанников; - для оформления информационно-аналитических и методических материалов.	1,0 1,0 1,0	
7. Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления в средствах массовой информации	1,5	
8. Качественное ведение документации	1,5	
9. Модернизация предметно-развивающего пространства группы	1,5	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	17,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	28,5	

Должность: музыкальный руководитель

Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания. Создание условий, позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей воспитанников

1. Позитивная динамика учебных достижений воспитанников по музыкальному воспитанию:		
- на уровне прошлого учебного года	1,0	
- выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,0	
2. Общее количество проведенных досуговых мероприятий:		
- на уровне прошлого года;	1,0	
- выше, в сравнении с предыдущим учебным годом	2,0	
3. Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,5	
4. Отсутствие травм на занятиях	2,0	
5. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,5	
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны воспитателей, родителей, опекунов, попечителей по конфликтным ситуациям	1,0	
9. Взаимодействие с другими образовательными учреждениями, учреждениями дополнительного образования и культуры.	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	11,0	

Критерии оценки II: Методическая инновационная деятельность

1. Участие музыкального руководителя в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности (наличие экспериментальных площадок).	2,0	
2. Участие музыкального руководителя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,5	
3. Наличие методических разработок	1,0	
4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.		
- внутри учреждения	0,5	
- регионального уровня	1,0	
5. Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня:		
-третье призовое место	1,0	
-второе призовое место	1,5	
-первое призовое место	2,0	
6. Проведение открытых мероприятий (мастер-классы):		
- внутри учреждения;	1,0	
- регионального уровня	1,5	
7. Использование современных информационных технологий в воспитательно-образовательном процессе		
- для моделирования открытых мероприятий;	1,0	
- для контроля и учета ЗУН воспитанников;	1,0	
-для оформления информационно-аналитических и методических материалов.	1,0	
8. Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления в средствах массовой информации	1,5	
9. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0	
10. Качественное ведение документации	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	17,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	28	

Должность: воспитатель по физической культуре

Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания. Создание условий, позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей воспитанников

1. Позитивная динамика учебных достижений воспитанников по физическому воспитанию:		
- на уровне прошлого учебного года	1,0	
- выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2,0	
2. Общее количество проведенных досуговых и спортивных мероприятий:		
- на уровне прошлого года;	1,0	
- выше, в сравнении с предыдущим учебным годом	2,0	
3. Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,5	
4. Отсутствие травм на занятиях	2,0	
5. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,5	
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны воспитателей, родителей, опекунов, попечителей по конфликтным ситуациям	1,0	
9. Взаимодействие с другими образовательными учреждениями и учреждениями дополнительного образования.	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	11,0	

Критерии оценки II: Методическая инновационная деятельность

1. Участие воспитателя по физической культуре в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности (наличие экспериментальных площадок).	2,0	
2. Участие инструктора по физической культуре в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,5	
3. Наличие методических разработок	1,0	
4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.		
- внутри учреждения	0,5	
- регионального уровня	1,0	
5. Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня:		
-третье призовое место	1,0	
-второе призовое место	1,5	
-первое призовое место	2,0	
6. Проведение открытых мероприятий (мастер-классы):		
- внутри учреждения;	1,0	
- регионального уровня	1,5	
7. Использование современных информационных технологий в воспитательно-образовательном процессе		
- для моделирования открытых мероприятий;	1,0	
- для контроля и учета ЗУН воспитанников;	1,0	
-для оформления информационно-аналитических и методических материалов.	1,0	
8. Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления в средствах массовой информации	1,5	
9. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0	

10. Качественное ведение документации	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	17,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	28	

Должность: старший воспитатель		
Критерии оценки I: Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников, коррекция отклонений в развитии воспитанников		
1. Позитивная динамика ЗУН воспитанников в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0	
2. Общее количество проведенных мероприятий (досуговых, спортивных и др.) - на уровне прошлого года; - выше, в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0	
3. Отсутствие травм, полученных воспитанниками во время воспитательно-образовательного процесса	1,0	
4. Использование современных аналитических технологий в воспитательно-образовательном процессе: - для моделирования открытых занятий; - для контроля и учета ЗУН воспитанников; - для оформления информационно-аналитических и методических материалов	1,0 1,0 1,0	
5. План учебно-воспитательной работы выполнен: - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0	
6. Обогащение кабинета учебно-методическими и дидактическими материалами в сравнении с предыдущим периодом	2,0	
7. Ведение банка данных педагогов, охваченных различными формами контроля	1,0	
8. Количество обращений педагогов к старшему воспитателю для получения методической помощи в сравнении с прошлым годом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0	
9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5	
10. Взаимодействие с другими образовательными учреждениями и учреждениями дополнительного образования.	1,0	
11. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	19,5	
Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность		
1. Участие старшего воспитателя в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности (наличие экспериментальных площадок)	2,0	
2. Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий	2,0	

(рекомендации), педагогических проектов под руководством старшего воспитателя		
5. Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	2,0	
3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.		
-регионального уровня	1,5	
- внутри учреждения	1,0	
4. Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных особенностей воспитанников и их использование в работе	1,5	
5. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня:		
-третье место	1,0	
-второе место	1,5	
-первое место	2,0	
6. Наличие авторских публикаций	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	14,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	33,5	

Должность: учитель- логопед, педагог-психолог		
Критерии оценки I: Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников, коррекция отклонений в развитии воспитанников		
1. Положительная динамика коррекционно-развивающей работы с воспитанниками, имеющие проблемы и трудности в обучении в сравнении с предыдущим периодом:		
-на том же уровне	0,5	
-выше	1,0	
2. Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,5	
3. Отсутствие травм, полученных воспитанниками во время воспитательно-образовательного процесса.	1,5	
3. Число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом:		
-на том же уровне	1,0	
-выше	2,0	
4. Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	1,5	
5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работ специалиста	0,5	
6. Количество обращений родителей, педагогов за консультациями к специалисту по вопросам коррекционной работы в сравнении с прошлым периодом		
-на том же уровне	0,5	
-выше	1,5	
7. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,5	
8. Проведение целенаправленной просветительской работы по вопросам коррекционного обучения воспитанников в сравнении с предыдущим периодом:		
	1,0	

-на том же уровне -выше	1,5	
9. Взаимодействие с другими учреждениями образования по вопросам развития воспитанников.	1,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	15,5	
Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность		
1.Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,0	
2. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	2,0	
3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - всероссийского уровня -регионального уровня - муниципального уровня	2,0 1,0 0,5	
4. Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	2,0	
5. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: -третье место -второе место -первое место	1,0 1,5 2,0	
6. Использование современных информационных технологий в воспитательно-образовательном процессе - для моделирования открытых мероприятий; - для контроля и учета ЗУН воспитанников; -для оформления информационно-аналитических и методических материалов.	1,0 1,0 1,0	
7.Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления в средствах массовой информации	1,5	
8. Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	0,5	
9.Обогащение кабинета учебно-методическими и дидактическими материалами в сравнении с предыдущим периодом	0,5	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	15,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	31	

Должность: бухгалтер, кассир		
<i>Критерии оценки I: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации</i>		
1. Отсутствие замечаний к составленному проекту бюджета образовательного учреждения на очередной год	1,5	
2. 100% - ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	1,5	
3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	2,0	
4. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	1,5	
5. Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1,5	
6. Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	1,5	
7. Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	1,5 2,0	
8. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,5	
9. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1,0	
10. Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей	1,5	
11. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (не реже 1 раза в два года), семинаров	2,0	
12. Своевременное и качественное составление сметы доходов и расходов	1,0	
13. Своевременное составление статистической отчетности	1,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	21,0	

Должность: главный бухгалтер		
<i>Критерии оценки I: Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ</i>		
1. Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета образовательного учреждения на очередной год	2,0	
2. 100%-ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	3,0	
3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и	2,0	

сборам во внебюджетные фонды		
4. Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	1,5	
5. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1,5	
6. Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей	2,0	
7. Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом:		
- снижение количества замечаний	1,5	
- отсутствие замечаний	2,0	
8. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	2,0	
9. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	2,0	
10. Своевременное составление и предоставление		
- бухгалтерской	2,0	
- налоговой	2,0	
- статистической отчетности	2,0	
11. Прохождение курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет), семинаров	1,5	
12. Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	2,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	27,5	

Должность: медицинская сестра, другой медицинский персонал

Критерии оценки I: Сохранность жизни и здоровья обучающихся (воспитанников)

1. Снижение доли воспитанников с проблемами в здоровье в сравнении с предыдущим периодом:		
-на том же уровне	0,5	
-ниже	1,5	
2. Доля воспитанников и работников, охваченных прививками от гриппа:		
-100 %;	2,0	
- 80%;	1,5	
- менее 80%	1,0	
3. Отсутствие воспитанников с инфекционными заболеваниями, выявленных в ходе обследований	1,5	
4. Проведение оздоровительных мероприятий с воспитанниками с ослабленным здоровьем в сравнении с прошлым периодом:		
-на том же уровне	1,5	
-выше	2,0	

5. Проведение санитарно-просветительской работы с работниками, родителями, воспитанниками	1,5	
6. Отсутствие замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и работы по профилактике инфекционных заболеваний	1,5	
7. Отсутствие травм среди воспитанников и работников	1,5	
8. Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание	1,5	
9. Профилактический осмотр детей	1,5	
10. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,5	
11. Участие в семинарах по вопросам медицины:		
- муниципальный уровень	1,5	
- региональный уровень	2,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	24	

Должность: шеф-повар, повар, подсобный рабочий кухни		
Критерии оценки I: Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания		
1. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1,5	
2. Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	1,5	
3. Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	1,5	
4. Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	1,5	
5. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	2,0	
6. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0	
7. Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации и проверок	1,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10,5	

Должность: помощник воспитателя, младший воспитатель

Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций

1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	1,5	
2. Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	1,5	
3. Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	1,0	
4. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	2,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	6,0	

Должность: сторож, дворник

Критерии оценки I: Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории

1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5	
2. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5	
3. Отсутствие случаев кражи по вине сотрудника	1,5	
4. Сохранность инвентаря	1,0	
5. Своевременный контроль за сохранностью оборудования пожарной сигнализации в свое дежурство	2,0	
6. Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	1,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	9,0	

Должность: вахтер		
Критерии оценки: Высокая организация охраны объектов учреждения		
1.Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	1,0	
2.Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей	1,0	
3.Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в дневное время	1,0	
4.Своевременный контроль за сохранность оборудования пожарной сигнализации в свое дежурство	1,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	4,5	

Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электрик, сантехник)

Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов		
1.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5	
2. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной, электрической сети	1,5	
3. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,5	
4. Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	1,5	
5. Сохранность материалов, инструментов, моющих средств	1,5	
6. Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	1,0	
7. Своевременная и качественная ремонт служебных помещений	1,5	
8. Отсутствие замечаний по текущему ремонту помещений	1,5	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	11,5	

Должность: уборщик производственных (или служебных) помещений

Критерии оценки I: Высокая организация работы по уборке учреждения

1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	1,5	
2. Качественная уборка	1,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	2,5	

Согласованно: Решением собрания
первичной профсоюзной организации
МАДОУ детский сад комбинированного
вида «Колосок»

Протокол № 1 от 18.02 2013

Председатель

ППО _____ Чурюкина Н.Ю.

Утверждено
Приказом _____ от 18.02 2013
Заведующий _____ Н.С. Доброходова



**Перечень должностей работников МАДОУ детский сад комбинированного
вида «Колосок», относимых к основному персоналу**

№ п/п	Наименование должности
1.	Воспитатель
2.	Старший воспитатель
3.	Методист
4.	Педагог-психолог
5.	Учитель-логопед
6.	Учитель-дефектолог
7.	Музыкальный руководитель

Прошито,
пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью 64
(шестьдесят четыре
листа)

Заведующий МАДОУ
детский сад
комбинированного вида
Н.С.Доброходова

