

Заведующий МБДОУ ЦРР –
д/с «Золотой ключик» г. Зернограда

Рубцова М.В.
«15» марта 2024 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой
ключик» г. Зернограда

Грузинова Т.И.
«15» марта 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C0B836129D1F2370E3493969D87826F8
Владелец: Рубцова Марина Владимировна
Действителен: с 13.06.2024 по 06.09.2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Центра развития ребенка – детского сада
«Золотой ключик» г. Зернограда
ИНН 6111011560

с 15.03.2024 г. по 14.03.2027 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 20571/24-890
от 18.06.2024 г.

Предыдущий коллективный договор действовал по 14.03.2024 г.

г. Зерноград,
2024 г.

Оглавление

Раздел 1. Общие положения.....	3-4
Раздел 2. Занятость, условия труда, трудовой договор.....	5-7
Раздел 3. Оплата труда. Особенности оплаты труда.....	7-8
Раздел 4. Рабочее время.....	9-10
Раздел 5. Время отдыха.....	10-12
Раздел 6. Охрана труда и Здоровья.....	12-15
Раздел 7. Социальные гарантии для работников, льготы и компенсации...	15
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.....	15-17
Раздел 9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.....	17-18
Раздел 10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.....	18-20
Раздел 11. Заключительные положения.....	20
<i>Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.....</i>	<i>21-28</i>
<i>Приложение № 2. Положение об оплате труда работников.....</i>	<i>29-87</i>
<i>Приложение № 3. Соглашение по охране труда.....</i>	<i>88-90</i>

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Центре развития ребенка - детском саду «Золотой ключик» г. Зернограда (далее - МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда, МБДОУ).

1.2. Основанием для заключения договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Сторонами договора являются:

- работодатель в лице его представителя —заведующего Рубцовой Марины Владимировны;
- работники образовательной организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее — выборный орган первичной профсоюзной организации) Грузиновой Тамары Ивановны, уполномоченного представлять интересы всех работников МБДОУ ЦРР - д/с «Золотой ключик» г. Зернограда при проведении коллективных переговоров в порядке ст. 30, 31 ТК РФ.

1.4. Договор является основным документом социального партнерства, устанавливающим систему взаимоотношений между работниками и работодателем, направленную на обеспечение согласования интересов трудового коллектива и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда.

1.5. Целью заключения договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Взаимодействие работодателя и работников осуществляется в порядке ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с заведующим.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда договор сохраняет действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Любая из сторон, подписавшая настоящий договор, вправе вносить предложения об изменении и дополнении договора, которые не препятствуют выполнению уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон в лице комиссии по заключению коллективного договора, для этого не требуется решение собрания (конференции).

1.11. Договор заключается на 2024-2027 годы и вступает в силу с момента подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 15 марта 2024 года и действует до 14 марта 2027 года. Коллективные переговоры по заключению нового договора должны быть начаты не позднее 14 января 2027 года.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами путем переговоров.

Коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение представительного органа при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.13. Локальные акты МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда, содержащие нормы трудового права, не могут противоречить действующему законодательству и настоящему договору.

1.14. Работодатель знакомит с договором под подпись каждого вновь принимаемого в штат работника при заключении индивидуального трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Раздел 2. Занятость, условия труда, трудовой договор

2.1. Прием и увольнение работников, подбор и расстановка кадров, приём на имеющиеся вакансии осуществляется в строгом соответствии с действующим законодательством. Об имеющихся вакансиях своевременно информируется ГКУ РО «Центр занятости населения Зерноградского района».

2.2. С каждым вновь принимаемым работником заключается индивидуальный трудовой договор в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Одновременно работник под подпись знакомится с Уставом МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), должностной инструкцией.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок. На определенный срок (срочный трудовой договор) договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора с лицами, поступающими на работу по совместительству, с лицами, обучающимися по очной форме обучения, с пенсионерами по возрасту, главным бухгалтером, учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - «профсоюзный комитет») в отношении его вида (срочный, бессрочный) в порядке ст. 372 ТК РФ.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство), а также имеет право на совмещение должностей (путем совмещения должностей или увеличения объема выполняемых работ) и профессий (путем совмещения профессий, расширения зон обслуживания). Запрещается требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией.

2.6. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с гл. 26 ТК РФ.

2.7. Работники, имеющие соответствующий стаж и достижения в работе, представляются к награждению ведомственными наградами регионального и федерального уровня, к поощрению учредителем, Администрацией Зерноградского района, Администрацией Зерноградского городского поселения и администрацией МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда.

2.8. По письменному заявлению работнику выдаются бесплатно справки о стаже, заработке и периодах работы, копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ).

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, определенном ст. 373 ТК РФ.

2.10. Письменное уведомление профсоюзного комитета о принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 должно содержать проекты приказов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Уведомление предоставляется за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий.

2.11. Прежде, чем уволить работников по сокращению численности или штата, работодатель предпринимает следующие шаги:

- использует естественное сокращение рабочих мест (добровольное увольнение, уход на пенсию, увольнение нарушителей трудовой дисциплины);
- увольняет внешних совместителей;
- ограничивает сверхурочную работу, в том числе ограничивает педагогическую нагрузку 1-й ставкой;
- расторгает трудовые договоры о внутреннем совместительстве и совмещении.

2.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной производительности труда и квалификации в дополнение к случаям, предусмотренным ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе пользуются:

- работники не пенсионного возраста, имеющие более длительный стаж работы в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной) осталось три и менее лет;
- работники не пенсионного возраста, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия;
- работники, имеющие квалификационную категорию, по отношению к работникам без квалификационной категории;
- работники, имеющие квалификационную категорию более высокого уровня по отношению к работникам с более низким уровнем категории;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением по профилю деятельности;
- работники - беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери или одинокие отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.13. В соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное

взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

2.14. При приеме на работу молодых специалистов, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.15. Работники проходят аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности.

Специалисты, непосредственно участвующие в осуществлении педагогической деятельности, добровольно могут проходить аттестацию на соответствие уровня квалификации первой, высшей категории в порядке, определенном на федеральном и региональном уровнях. Такие специалисты, в случае отсутствия квалификационной категории, проходят аттестацию на соответствие квалификации занимаемой должности.

2.16. В соответствии со ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Раздел 3. Оплата труда. Особенности оплаты труда

3.1. Система оплаты труда в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда как муниципальном учреждении устанавливается постановлением Администрации Зерноградского района. В соответствии с установленной системой на локальном уровне разрабатывается Положение об оплате труда, Положение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы по организации образовательного процесса работников, Положение по установлению надбавки за качество выполняемых работ работникам, Положение о премировании работников, Положение о порядке выплаты материальной помощи работникам.

3.2. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда в состав заработной платы не включаются доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определённые как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором, повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

3.3. Норму часов педагогической работы за ставку заработной платы определяет приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.4. Изменение размера оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при окончании срока действия квалификационной категории – со дня, следующего за днём окончания действия категории;
- при окончании срока действия выплаты, назначенной работодателем – со дня, следующего за днём окончания действия выплаты.

3.5. Выплата заработной платы проводится путем перечисления на банковскую карту в валюте РФ два раза в месяц: 25 числа (аванс) и 10 числа (окончательный расчет). В день окончательного расчета работникам под подпись в бухгалтерии МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда выдаются расчетные листки с указанием всех начислений и удержаний (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата производится накануне. Заработная плата за отпуск выплачивается за 3 дня до начала отпуска.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим договором или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ, известив об этом работодателя в письменной форме. Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центробанка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты, указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Рабочее время - время, в течение, которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора исполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

4.3. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

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

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

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

4.6. Работодатель имеет право привлечь работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени для сверхурочной работы в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ и с письменного согласия работника.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению (приказу) работодателя. Оплата такой работы осуществляется согласно ст. 153 ТК РФ и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (пункт 5.1.7 Правил).

Не привлекаются к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, беременные женщины, работники, имеющие детей-инвалидов, матери (отцы), воспитывающие без супруги (супруга) детей в возрасте до 5 лет, опекуны детей до 5 лет.

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

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

4.9. Работодатель обеспечивает точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочной работы, путем заполнения ответственными лицами табеля учета использования рабочего времени.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Выходные дни работников утверждаются работодателем. При пятидневной рабочей неделе Учреждения выходные дни предоставляются подряд в субботу и воскресенье.

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

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

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ. Это следует из ст. 334 ТК РФ и п. 3 ч. 5 ст. 47 Закона об образовании. Руководителям образовательных организаций, их заместителям, а также руководителям структурных подразделений указанных организаций и их заместителям данный отпуск предоставляется так же, как и педагогическим работникам. Это

предусмотрено ч. 7 ст. 51 и ч. 4 ст. 52 Закона об образовании, п. 1 Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 N 466.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска перечисленных категорий работников в зависимости от их должности, особенностей деятельности составляет 42 или 56 календарных дней.

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

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на следующий год утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График составляется с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее, чем за 14 дней.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожелания работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством РФ предусмотрено освобождение от работы;
- в случае несвоевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) с опасными условиями труда.

5.9. Работодатель по письменному заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья,

полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

В других случаях, предусмотренных Федеральными законами и Трудовым кодексом Российской Федерации и дополнительно:

- работнику для сопровождения ребенка для поступления в ВУЗ – 10 дней;
- работнику для сопровождения ребенка к месту лечения (в том числе санаторно-курортного) - 7 дней;
- при получении второго высшего образования, как для получающих образование данного уровня впервые (глава 26 ТК РФ);
- работнику, имеющему 2-х детей в возрасте до 14 лет - 10 дней (к отпуску или в согласованное время);
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 10 дней (к отпуску или в согласованное время);
- работнику, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (отца) - 10 дней (к отпуску или в согласованное время).

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются только по личному заявлению работника.

5.11. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет ежегодный отпуск предоставляется в удобное для них время.

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

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работникам Учреждения обеспечиваются здоровые и безопасные условия труда в соответствии с разделом X «Охрана труда» ТК РФ.

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также оказанию первой помощи пострадавшим за счёт собственных средств и средств фонда социального страхования (ст. 225 ТК РФ);
- проведение инструктажей по охране труда и проверку знания требований охраны труда (на начало года);
- проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах;
- работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты специальной одежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ);
- сохранение места работы (должности) и средний заработок за работником на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными (или) опасными условиями труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);
- участие работников в диспансеризации определенных групп взрослого населения с сохранением места работы и заработка на время ее прохождения;
- недопущение к работе работников без прохождения медицинских осмотров (обследований). Отказ от прохождения медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;
- в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проведение обучения и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;

- осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля по охране труда и пожарной безопасности;

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

- выявление, анализ и отслеживание профессиональных рисков и опасности;

- информирование трудового коллектива о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда на каждое рабочее место и каждую профессию с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ);

- наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания медицинской помощи;

- создание и работу комиссии по охране труда на паритетной основе с трудовым коллективом. Состав комиссии по охране труда утверждается приказом. Представители от работников в количестве 3 человек выбираются на общем собрании трудового коллектива.

6.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

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

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений. Работнику производится оплата возникшего простоя в размере среднего заработка.

6.5. За нарушение работником требований охраны труда предусматривается дисциплинарная ответственность.

6.6. В установленном законодательством порядке работодатель ведет учет и расследование несчастных случаев, случаев профессиональных заболеваний.

Раздел 7. Социальные гарантии для работников, льготы и компенсации

7.1. Работодатель осуществляет страхование жизни здоровья работника в течение выполнения ими трудовых обязанностей, в том числе при нахождении в командировке (служебной поездке) и в пути следования в командировку (служебную поездку).

7.2. Работодатель отчисляет взносы на социальное и медицинское страхование, в пенсионный фонд в полном объеме и установленные законодательством сроки.

7.3. Работодатель выдает внеплановый аванс по заявлению работника в размере, не превышающем месячной заработной платы в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (супруг, дети, родители, братья, сестры);
- пожар, авария, кража имущества и т.п.;
- дорогостоящее лечение работника, членов его семьи (супруг, дети), приобретение лекарств, оплата медицинских услуг;
- оплата за обучение работника.

7.4. Работодатель может оказывать материальную помощь работнику:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием работника Учреждения или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

Материальная помощь оказывается в соответствии с Положением о порядке выплаты материальной помощи работникам.

7.5. Работнику обеспечивается выплата пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законодательством.

7.6. Работнику для обеспечения санаторно-курортного лечения предоставляется отпуск вне графика.

Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего договора.

8.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы члена профсоюза по его письменному заявлению профсоюзных взносов в размере 1%.

8.3. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, правил по охране труда и иных локальных актов.

8.4. Представители профсоюзного комитета включаются в состав комиссий МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда по аттестации работников на соответствие занимаемой должности, по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, премированию, распределению средств, поступающих от приносящей доход деятельности и других комиссий, создаваемых работодателем для решения социально-трудовых и связанных с ними вопросов.

8.5. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций.

8.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, на которого распространяется действие настоящего договора по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, а именно:
 - прогул;
 - нарушение требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа), либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное, в течение одного года, грубое нарушение работником Устава МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда;
- применение, в том числе однократное, в воспитательно-образовательном процессе методов, связанных с физическими (или) психическим насилием над личностью ребенка.

8.7. По согласованию с профкомом осуществляется:

- утверждение локальных актов:
 - * Правила внутреннего трудового распорядка;
 - * Положение об оплате труда;
 - * Положение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы по организации образовательного процесса работников;

* Положение по установлению надбавки за качество выполняемых работ работникам;

* Положение о премировании работников;

* Положение о порядке выплаты материальной помощи работникам;

- утверждение иных локальных актов, касающихся режима работы, оплаты и стимулирования труда, дисциплины труда, охраны труда;
- утверждение должностных инструкций и инструкций по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- установление, изменение размеров и снятие коэффициентов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- составление перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами

8.8. С учетом мнения профкома осуществляется:

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ) и графиков работы;
- составление трудовых договоров с работниками;
- установление сроков выплаты заработной платы;
- установление очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- изменение существенных условий труда;
- определение должностных обязанностей;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.9. В период действия договора при условии его выполнения профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовки, бойкота, пикетирования и других действий, направленных на перерывы в работе.

Раздел 9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК и Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

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

9.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

Раздел 10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

10.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

10.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

10.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

10.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается,

за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

10.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу 15.03.2024 г. и действует в течение всего срока.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течении трех дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Руководитель учреждения	_____	Рубцова М.В.
	М.П.	
Представитель работников	_____	Грузинова Т.И.

Приложение № 1
к коллективному договору МБДОУ
ЦРР – д/с «Золотой ключик»
г. Зернограда
с 15.03.2024 по 14.03.2027

СОГЛАСОВАНО
председатель ПО
_____ Т.И. Грузинова
Протокол № 2 от 14.03.2024

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МБДОУ ЦРР – д/с
«Золотой ключик» г. Зернограда
_____ М.В. Рубцова
Приказ № 35 от 14.03.2024

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
МБДОУ ЦРР – д/с
«Золотой ключик» г. Зернограда
Протокол № 4 от 14.03.2024

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка- детского сада «Золотой ключик» г.Зернограда

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка- детского сада «Золотой ключик» г.Зернограда (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка- детского сада «Золотой ключик» г.Зернограда (далее – МБДОУ), иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя МБДОУ и работников, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила утверждает Работодатель с учетом мнения Профсоюза в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

2. Прием и увольнение работников

2.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.2. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- до подписания трудового договора Работника знакомят под подпись с локальными нормативными актами МБДОУ;
- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения Работника под подпись, в трехдневный срок;

- оформляется личное дело на нового Работника в соответствии с требованиями ТК РФ;

- вносится запись о приеме на работу в трудовую книжку (в случае ее наличия).

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

2.5. Перевод Работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом Работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

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

2.7. Срочный трудовой договор заключается в случаях предусмотренных в ч.1 и ч.2 ст. 59 ТК РФ.

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

2.9. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, а срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут Работодателем лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.10. В день увольнения Работодатель обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению Работника выдать копии документов, связанных с его работой. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ.

3. Основные права и обязанности работодателя и работников

3.1. Работодатель обязан:

3.1.1. Обеспечить соблюдение Устава МБДОУ и настоящих Правил.

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

3.1.3. Закрепить за каждым Работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование.

3.1.4. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды Работников.

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

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний Работников и воспитанников МБДОУ.

3.1.6. Обеспечить Работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

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

3.1.8. Своевременно рассматривать предложения Работников, направленные на улучшение работы МБДОУ, поощрять лучших Работников.

3.1.9. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда.

3.1.10. Своевременно предоставлять отпуска Работникам, в соответствии с утвержденным графиком.

3.2. Работники обязаны:

3.2.1. Соблюдать настоящие Правила, должностные инструкции.

3.2.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения руководства.

3.2.3. Систематически повышать свою квалификацию.

3.2.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать руководству. Соблюдать правила противопожарной безопасности, охраны труда, производственной санитарии.

3.2.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр.

3.2.6. Беречь имущество МБДОУ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.

3.2.7. Проявлять заботу о воспитанниках МБДОУ, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

3.2.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть тактичными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников.

3.2.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.3. Воспитатели МБДОУ обязаны:

3.3.1. Строго соблюдать трудовую дисциплину.

3.3.2. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников. Обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, выполнять требования медицинского персонала, связанного с охраной и укреплением здоровья детей в помещениях и на детских прогулочных участках МБДОУ.

- 3.3.3. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с ними по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета.
- 3.3.4. Следить за посещаемостью воспитанников своей группы.
- 3.3.5. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать информационно-коммуникационные технологии.
- 3.3.6. Участвовать в работе педагогического совета МБДОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогов.
- 3.3.7. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с воспитанниками, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.
- 3.3.8. Готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МБДОУ.
- 3.3.9. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на территории МБДОУ с согласования заведующего (старшего воспитателя).
- 3.3.10. Работать в тесном сотрудничестве с младшим воспитателем в своей группе.
- 3.3.11. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, соблюдать правила и режим ведения документации.
- 3.3.12. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

3.4. Работники имеют право:

- 3.4.1 на предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.4.2 на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.4.3. на своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;
- 3.4.4. на отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.4.5. на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.4.6. на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.4.7. на объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- 3.4.8. на участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- 3.4.9. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.4.10. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.4.11. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.4.12. проявлять творчество и инициативу;

- 3.4.13. на обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.4.14. на предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации;
- 3.4.15. быть избранными в органы самоуправления;
- 3.4.16. на уважение и вежливое обращение со стороны Работодателя, воспитанников и родителей;
- 3.4.17. обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
- 3.4.18. на моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- 3.4.19. на повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- 3.4.20. на получение рабочего места, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда.

3.5. Не разрешается делать замечания Работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии воспитанников и их родителей.

3.6. В помещении МБДОУ запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в группах;
- курить.

4. Рабочее время и его использование

4.1. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

МБДОУ работает в одну смену: с 7.30 до 18.00.

4.2. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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

Графики работы утверждаются заведующим МБДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

4.4. Работодатель организует учет рабочего времени и его использование всеми Работниками.

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

5. Организация и режим работы МБДОУ

5.1. Привлечение к работе Работников в установленные графиком выходные и праздники допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

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

6. Поощрения за успехи в работе

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

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

6.2. Поощрения применяются Работодателем по согласованию с Профсоюзом и объявляются приказом МБДОУ.

6.3. За особые трудовые заслуги Работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

7. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

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

7.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

7.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

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

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений Работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения, могут быть преданы гласности, только с согласия заинтересованного Работника за исключением случаев, предусмотренных законом.

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

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

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

7.9. К Работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.10. Педагоги МБДОУ могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 2 ст. 336 ТК РФ.

7.11. Дисциплинарные взыскания к заведующему МБДОУ применяются управлением образования Администрации Зерноградского района.

8. Заключительные положения

8.1. Иные вопросы, неурегулированные настоящими Правилами, регулируются трудовым законодательством.

8.2. Настоящие Правила утверждаются заведующим МБДОУ с учетом мнения профсоюза.

8.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в МБДОУ, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставится на листе ознакомления, который прикладывается к настоящим Правилам.

Приложение № 2
к коллективному договору МБДОУ
ЦРР – д/с «Золотой ключик»
г. Зернограда
с 15.03.2024 по 14.03.2027

Приложение № 1
к приказу МБДОУ ЦРР - д/с «Золо-
той ключик» г. Зернограда
от 10.12.2021 г. № 142

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сад
«Золотой ключик» г.Зернограда

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ ЦРР- д/с «Золотой ключик» г.Зернограда (далее -организации), осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

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

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

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

1.8. Настоящее положение определяет порядок формирования оплаты труда работников за счет средств областного бюджета и бюджета Зерноградского района. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается организацией самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется организацией в пределах выделенных средств областного бюджета, бюджета Зерноградского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда организации за счет средств областного бюджета и бюджета Зерноградского района определяется управлением образования.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

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

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

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

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

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных

квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в *таблице № 1*.

Таблица № 1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й квалификационный уровень	8707

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

Таблица № 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень	12523
	2-й квалификационный уровень	13132
	3-й квалификационный уровень	13772
	4-й квалификационный уровень	14449

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в *таблице № 3*.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	2-й квалификационный уровень в учреждении I-II группы по оплате труда руководителя	14139

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в *таблице № 4*.

Таблица № 4

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	5274
	2-й квалификационный уровень	5529
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	5805
	2-й квалификационный уровень	6097
	3-й квалификационный уровень	6404
	4-й квалификационный уровень	6707
	5-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	8546

	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8144
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	6707
	2-й квалификационный уровень	7038
	3-й квалификационный уровень	7388
	4-й квалификационный уровень	7755
	5-й квалификационный уровень	8144
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей;	8978 8546
	2-й квалификационный уровень	9426
	3-й квалификационный уровень	9896

2.3.4 Ставки заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общепромышленных профессий рабочих приведены в *таблице № 5*.

Таблица № 5

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	4336
	2-й квалификационный разряд	4588
	3-й квалификационный разряд	4856

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд	5156

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного Характера

3.1. В организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

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

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением

государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

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

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

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

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам организации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

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

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с *таблицей № 6*.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	За работу в образовательных организациях, имеющих классы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):	
	руководитель организации, заместители руководителя	до 10
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	5-15
		до 20

	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (воспитанниками) (в таких классах, группах, пунктах)	
2	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных учреждениях:	
	руководитель организации, заместители руководителя	до 15
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 15
	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20

Примечание к таблице № 6:

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются организацией и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда организации.

3. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с *таблицей № 7*.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

1.	Работникам организаций за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
2.	Работникам организации, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): руководитель организации (при отсутствии возможности возложения обязанностей на других работников), работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н иные работники	до 15 до 20
3.	Работникам организации, ответственным за организацию питания	до 15
4.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
5.	Работникам организации за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5-10
6.	Работникам организации за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	 10 15 20

Примечания к таблице № 7:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности.

2. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются организацией.

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

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

- руководителю организации – управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам организации – руководителем организации в соответствии с

порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

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

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

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджетов всех уровней на финансовое обеспечение деятельности организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с *таблицей № 8*.

Таблица № 8

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель организации, заместители руководителя организации, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15

		20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	до 10
	от 5 до 10 лет	до 15
	от 10 до 15 лет	до 20
	свыше 15 лет	до 30

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

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

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются организацией самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

4.6.2. Премирование руководителя организации производится в порядке, утвержденном управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя организации.

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

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых

предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

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

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

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

4.10. Руководителю и специалистам организации (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

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

руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н – 20 процентов;

иным руководителям и специалистам – до 25 процентов.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с *таблицей № 9*.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель организации, заместители руководителя организации, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования): при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 25 15
2.	Работники, занимающие научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 50 25
3.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.12. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок) устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с *таблицей № 10*.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель организации, заместители руководителя организации, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 до 30 до 20 до 15

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается управлением образования.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава организаций системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от

21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

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

4.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя организации, главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя организации, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю организации, главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается трудовым договором, но не ниже размера должностного оклада, установленного настоящим положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Размер должностного оклада руководителя приведены в *таблице №11*.

РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей организаций

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (руб- лей)
1	2
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	22775

Примечание к таблице № 11.

1. Отнесение организации к одной из групп по оплате труда руководителя производится по результатам оценки сложности руководства организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

2. Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда руководителя организации, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства организацией, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости организаций различного типа, утверждается управлением образования.

5.2.3. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

5.3. С учетом условий труда руководителю организации и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. Руководителю организации, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном управлением образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю организации по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению управления образования в числе показателей эффективности работы руководителя организации может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

5.5. Руководителю организации, заместителю руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителя организации за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем организации, определяется управлением образования, заместителя руководителя – руководителем организации, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю организации предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников организации согласно *таблице № 12*.

РАЗМЕРЫ
предельного соотношения заработной платы руководителя организации

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

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

5.6.3. По решению управления образования руководителю организации, главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя организации и не более 5,5 – для заместителя руководителя, главного бухгалтера.

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт руководитель организации.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации, сформированном за счет средств областного бюджета, бюджета Зерноградского района и средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено управлением образования.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к настоящему приказу.

7.2. Работникам организации может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю организации – управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя; работникам организации – руководителем организации в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом организации на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников организации.

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

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и бюджета Зерноградского района.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты
выполняемой работы по организации образовательного процесса
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада
«Золотой ключик» г. Зернограда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ ЦРР - д/с - «Золотой ключик» г. Зернограда (далее - Положение).

1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса работников МБДОУ ЦРР - д/с - «Золотой ключик» г. Зернограда (далее - Организация) устанавливается в соответствии с разделом 4 «Положения об оплате труда работников МБДОУ ЦРР - д/с - «Золотой ключик» г. Зернограда».

1.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основе критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Организации.

1.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

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

1.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не имеет гарантированного характера. В ней может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных критериев. Размер надбавки также зависит от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, для которых данная Организация является основным местом работы и не зависит от количества занимаемых ставок:

- для вновь принятых - по истечению трехмесячного срока работы с момента поступления на работу;

- для работников, перешедших из одной образовательной Организации в другую в одной и той же должности, не менее 2-х месяцев работы в Организации.

2. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- старший воспитатель;
- воспитатель;
- учитель-логопед;
- педагог-психолог;
- музыкальный руководитель;
- педагог дополнительного образования;
- инструктор по физической культуре.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогам устанавливается на период с 1 января по 31 декабря текущего года – ежемесячно, поквартально или за полугодие по результатам работы за предыдущий период.

2.3. Все педагогические работники Организации имеют право оценить результативность своей деятельности по критериям, определённым настоящим Положением и представить в экспертно-аналитическую комиссию индивидуальный лист профессиональных достижений не позднее 1 дня до заседания группы.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Организации. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (Приложение № 1).

2.5. Форма и содержание индивидуального листа профессиональных достижений педагогических работников включает: фамилию, имя, отчество работника, критерии оценки, баллы, выставленные педагогом и экспертами по соответствующим критериям.

2.6. Оценка интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников Организации проводится экспертно-аналитической комиссией (далее - Комиссия) с оформлением протокола, срок хранения которого - 5 лет. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.7. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего Организации. В состав Комиссии входят:

- заведующий Организации;
- представитель профсоюзного органа;
- педагоги (по приказу заведующего).

2.8. Координирует деятельность Комиссии заведующий Организации.

2.9. Члены Комиссии рассматривают индивидуальные листы профессиональных достижений педагогических работников и заполняют оценочные листы, которые включают: фамилию, имя, отчество работника, количество баллов, выставленные членами Комиссии по соответствующим критериям, фамилии и инициалы членов Комиссии, дату заполнения оценочного листа, подпись педагогического работника, подписи членов Комиссии.

2.10. На основании проведённой оценки достижений педагогических работников Организации производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждому работнику Организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

2.11. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$СВ = (Д * Б)$, где:

СВ – стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов.

2.12. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника Организации и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому педагогическому работнику за рассматриваемый период.

2.13. По итогам согласования заведующий издает приказ о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.14. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного Организации в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

2.15. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения

оформляются протоколом, с которым должен быть ознакомлен работник.

2.16. Условиями для снятия надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса являются:

- расторжение трудового договора (увольнение);
- наличие случаев травматизма воспитанников;
- наличие дисциплинарных взысканий.

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

3. Заключение

Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников Организации и действует до принятия нового.

ФИО педагога _____

(период) _____

критерии и показатели для проведения самоанализа деятельности педагогических работников (**старший воспитатель**), определяющие размер выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы по организации образовательного процесса работников в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
1. Реализация нормативно-правового и документального обеспечения в соответствии с ФГОС ДО	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 2 балла		
2. Наличие достижений воспитанников (за отчетный период) * предоставляются копии грамот, дипломов и др.	- достижений воспитанников нет - 0 баллов - воспитанники являются участниками конкурсов на различных уровнях - 1 балл - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне ДОУ, муниципальном уровне - 2 балла - воспитанники являются победителями дистанционных конкурсов на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 5 баллов		
3. Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма – 0 баллов - не имеется – 2 балла		
4. Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды			
4.1. Использование инновационных методов, средств и форм дошкольного образования	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
4.2. Соответствие содержания образовательного процесса целям и задачам ОП ДО	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
4.3. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, предъявляемых к содержанию детей дошкольного возраста	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
4.4. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологической комфортности в учреждении	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
5. Контроль воспитательно-образовательного процесса (за отчетный период)	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 2 балла		
6. Методическая работа по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
7. Организация аттестации педагогических работников (за отчетный период)	- работа не ведется - 0 баллов - аттестация педагогов в отчетный период – 1 балл		
8. Разработка методических материалов (за отчетный период)	- работа не ведется - 0 баллов		

*предоставляются методические разработки, фотоматериалы дидактических игр, картотек, пособий и т.д.	- разработка методических материалов, изготовление дидактических игр, картотек, пособий в соответствии с ФГОС ДО - 1 балл - изготовление и презентация материала на уровне ДОУ - 2 балла		
9. Участие в конференциях, семинарах, вебинарах и др. в качестве слушателя (за отчетный период) * предоставляются копии сертификатов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ, дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 3 балла		
10. Проведение открытых мероприятий - занятие, мастер-класс и др. (за отчетный период) * предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не проводил - 0 баллов - на уровне ДОУ - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 5 баллов		
11. Наставничество * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является наставником - 0 баллов - педагог является наставником - 1 балл		
12. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства			
12.1. Подготовка педагогов, участие в конкурсе «Учитель года» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
12.2. Подготовка педагогов, участие в конкурсе «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
12.3. Участие в конкурсах, выставках, олимпиадах, викторинах, в том числе дистанционно (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 2 балла		
13. Профессиональная реализация педагога в качестве спикера (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, РМО и т.д.) (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ- 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровнях - 3 балла		
14. Самообразование в течение года			
14.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течение года	- несвоевременная реализация - 0 баллов - своевременная реализация - 2 балл		
14.2. Курсы повышения квалификации. * предоставляется копия удостоверения	- отсутствует - 0 баллов - наличие - 1 балл		
15. Взаимодействие с родителями			
15.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников (за отчетный период)	- имеются единичные конфликтные ситуации – 0 баллов - отсутствие жалоб и конфликтов - 2 балла		

15.2 Вовлечение родителей в образовательный процесс (за отчетный период) *предоставляется фотоотчет	- материалы не представлены - 0 баллов - степень участия родителей представлена недостаточно (1 подтверждение) - 1 балл - степень участия родителей представлена на высоком уровне (2-3 подтверждения), наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия (совместные проекты с фотоотчетом) - 3 балла .		
16. Обобщение личного педагогического опыта (презентация личного педагогического опыта в открытых формах: публичное выступление (<i>семинар, конференция и др.</i>), в СМИ (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не представлен - 0 баллов - на уровне ДОУ- 2 балла - на муниципальном, областном уровне - 2 балла - дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - на всероссийском уровне – 3 балла		
17. Участие в инновационной деятельности *предоставляется фотоотчет	- педагог не принимал участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 0 баллов - педагог принял участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 1 балл - педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях и реализовал мероприятие инновационного проекта в отчетный период - 2 балла		
18. Педагог является руководителем РМО * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является руководителем РМО - 0 баллов - педагог является руководителем РМО - 3 балла		
19. Педагог является участником общесадовской досуговой деятельности, (подготовка, проведение, исполнение ролей) (за отчетный период)	- не участвует - 0 баллов - участвует - 2 балла		
20. Размещение информации о ДОУ в соцсетях (за отчетный период) *предоставляется скриншот публикации	- не участвует - 0 баллов - создание 1 видеоролика в соцсети с соответствующим описанием - 1 балл - создание 2 и более видеороликов в соцсети с соответствующим описанием - 2 балла - педагог организует работу в мессенджерах - 2 балла - педагог корректирует информацию, является администратором - 3 балла		
21. Работа по обновлению информации на сайте (за отчетный период)	- работа не ведется - 0 баллов - обновление информации на сайте - 2 балла		
22. Организует совместные мероприятия с общественными организациями (за отчетный период)	- работа не ведется - 0 баллов - организовал 1 мероприятие - 1 балл - организовал 2 и более мероприятий - 2 балла		

Итого баллов:		
----------------------	--	--

ФИО педагога _____

(период) _____

критерии и показатели для проведения самоанализа деятельности педагогических работников (**педагог-психолог**), определяющие размер выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы по организации образовательного процесса работников в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
1. Эффективность использования педагогических воздействий <i>(по результатам педагогического мониторинга, май-август)</i> * предоставляются результаты педагогического мониторинга	- период с сентября по апрель – 0 баллов - уровень эффективности педагогических воздействий до 70% - 1 балл - уровень эффективности педагогических воздействий от 71 до 80% - 2 балла - уровень эффективности педагогических воздействий от 81 до 100% - 3 балла		
2. Наличие достижений воспитанников <i>(за отчетный период)</i> * предоставляются копии грамот, дипломов и др.	- достижений воспитанников нет - 0 баллов - воспитанники являются участниками конкурсов на различных уровнях - 1 балл - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне ДОУ, муниципальном уровне - 2 балла - воспитанники являются победителями дистанционных конкурсов на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 5 баллов		
3. Сохранение и укрепление здоровья детей			
3.1. Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья детей путем организации групповых психопрофилактических программ	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется – 1 балл		
4. Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма - 0 баллов - не имеется - 2 балла		
5. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников			
5.1. Охват психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения с воспитанниками, имеющими особые образовательные потребности	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется – 1 балл - работа ведется на высоком уровне – 2 балла		
5.2. Дополнительная дифференцированная работа с различными	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется – 1 балл		

категориями детей (одаренные, дети группы риска и др.)	- работа ведется на высоком уровне – 2 балла		
5.3. Индивидуальная работа (с разработанным индивидуальным образовательным маршрутом) с детьми с особыми образовательными потребностями, охваченными коррекционно-развивающим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	- работа не ведется – 0 баллов - работа ведется – 1 балл - работа ведется на высоком уровне – 2 балла		
6. Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации * текущий контроль старшего воспитателя (справка)	- имеются существенные замечания и недостатки по результатам проверок - 0 баллов - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 балл - качественное и своевременное выполнение плана, ведение установленной документации - 2 балла		
7. Разработка методических материалов (за отчетный период) *предоставляются методические разработки, фотоматериалы дидактических игр, картотек, пособий и т.д.	- работа не ведется - 0 баллов - разработка методических материалов, изготовление дидактических игр, картотек, пособий в соответствии с ФГОС ДО - 1 балл - изготовление и презентация материала на уровне ДОУ - 2 балла		
8. Участие в конференциях, семинарах, вебинарах и др. в качестве слушателя (за отчетный период) * предоставляются копии сертификатов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ, дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 3 балла		
9. Проведение открытых мероприятий (занятие, мастер-класс и др.) (за отчетный период) * предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не проводил - 0 баллов - на уровне ДОУ - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 5 баллов		
10. Наставничество * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является наставником - 0 баллов - педагог является наставником - 1 балл		
11. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства			
11.1. «Учитель года» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
11.2. «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
11.3. Участие в конкурсах, выставках, олимпиадах, викторинах, в том числе дистанционно (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	-не участвует - 0 баллов -участник - 1 балл -лауреат, победитель - 2 балла		
12. Профессиональная реализация педагога в качестве спикера (выступления на конференциях,	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ- 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла		

форумах, семинарах, педсоветах, РМО и т.д.) (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- на областном, всероссийском уровнях - 3 балла		
13. Самообразование в течение года			
13.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течение года	- несвоевременная реализация - 0 баллов - своевременная реализация - 2 балла		
13.2. Курсы повышения квалификации. * предоставляется копия удостоверения	- отсутствует - 0 баллов - наличие - 1 балл		
14. Взаимодействие с родителями			
14.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников (за отчетный период)	- имеются единичные конфликтные ситуации - 0 баллов - отсутствие жалоб и конфликтов - 2 балла		
14.2. Вовлечение родителей в образовательный процесс (за отчетный период) *предоставляется фотоотчет	- материалы не представлены - 0 баллов - степень участия родителей представлена недостаточно (1 подтверждение) - 1 балл - степень участия родителей представлена на высоком уровне (2-3 подтверждения), наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия (совместные проекты с фотоотчетом) - 3 балла		
15. Обобщение личного педагогического опыта (презентация личного педагогического опыта в открытых формах: публичное выступление (<i>семинар, конференция и др.</i>), в СМИ (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не представлен - 0 баллов - на уровне ДОУ - 2 балла - на муниципальном, областном уровне - 2 балла - дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - на всероссийском уровне – 3 балла		
16. Участие в инновационной деятельности *предоставляется фотоотчет	- педагог не принимал участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 0 баллов - педагог принял участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 1 балл - педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях и реализовал мероприятие инновационного проекта в отчетный период - 2 балла		
17. Педагог является руководителем РМО * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является руководителем РМО - 0 баллов - педагог является руководителем РМО - 3 балла		
18. Педагог является участником общесадовской досуговой деятельности - подготовка,	- не участвует - 0 баллов - участвует - 2 балла		

проведение, исполнение ролей (за отчетный период)			
19. Размещение информации о ДООУ в соцсетях (за отчетный период) *предоставляется скриншот публикации	- не участвует - 0 баллов - создание 1 видеоролика в соцсети с соответствующим описанием - 1 балл - создание 2 и более видеороликов в соцсети с соответствующим описанием - 2 балла - педагог организует работу в мессенджерах - 2 балла - педагог корректирует информацию, является администратором - 3 балла		
20. Проводит совместные мероприятия с общественными организациями (за отчетный период)	- не проводит - 0 баллов - провел 1 мероприятие - 1 балл - провел 2 и более мероприятий - 2 балла		
	Итого баллов:		

ФИО педагога _____

(период)

критерии и показатели для проведения самоанализа деятельности педагогических работников (**учитель-логопед**), определяющие размер выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы по организации образовательного процесса работников в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
1. Эффективность педагогических воздействий			
1.1. Позитивная динамика в развитии речи воспитанников (по результатам педагогического мониторинга, май-август) * предоставляются результаты педагогического мониторинга	- период с сентября по апрель – 0 баллов - уровень эффективности педагогических воздействий до 70% - 1 балл - уровень эффективности педагогических воздействий от 71 до 80% - 2 балла - уровень эффективности педагогических воздействий от 81 до 100% - 3 балла		
1.2. Развитие психических процессов и функций, непосредственно связанных со звуковой культурой речи	- динамика не меняется и не является оптимальной - 0 баллов - наблюдается незначительная положительная динамика - 1 балл - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла		
1.3. Регулярное формирование речевых и коммуникативных умений	- динамика не меняется и не является оптимальной - 0 баллов - наблюдается незначительная положительная динамика - 1 балл - наблюдается значительная позитивная динамика или преобладает стабильно высокий уровень - 2 балла		
2. Наличие достижений воспитанников (за отчетный период)	- достижений воспитанников нет - 0 баллов - воспитанники являются участниками конкурсов на различных уровнях - 1 балл		

* предоставляются копии грамот, дипломов и др.	- воспитанники являются победителями конкурсов на уровне ДОУ, муниципальном уровне - 2 балла - воспитанники являются победителями дистанционных конкурсов на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 5 баллов		
3. Организация коррекционно-развивающего процесса			
3.1. Модификация методик коррекционного воздействия	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
3.2. Оснащение коррекционных занятий (регулярное пополнение оборудования, использование ИКТ-технологий)	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
3.3 Использование всех принципов коррекционной работы	- используются, но не все – 0 баллов - используются все – 1 балл		
4. Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма - 0 баллов - не имеется - 2 балла		
5. Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды			
5.1. Соблюдение требований к оснащению развивающей предметно-пространственной среды	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
5.2. Наличие свободного доступа к коррекционно-развивающим пособиям, инструментам	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
6. Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации * текущий контроль старшего воспитателя (справка)	- имеются существенные замечания и недостатки по результатам проверок - 0 баллов - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 балл - качественное и своевременное выполнение плана, ведение установленной документации - 2 балла		
7. Разработка методических материалов (за отчетный период) *предоставляются методические разработки, фотоматериалы дидактических игр, картотек, пособий и т.д.	- работа не ведется - 0 баллов - разработка методических материалов, изготовление дидактических игр, картотек, пособий в соответствии с ФГОС ДО - 1 балл - изготовление и презентация материала на уровне ДОУ - 2 балла		
8. Участие в конференциях, семинарах, вебинарах и др. в качестве слушателя (за отчетный период) * предоставляются копии сертификатов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ, дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 3 балла		
9. Проведение открытых мероприятий (занятие, мастер-класс и др.) (за отчетный период)	- не проводил - 0 баллов - на уровне ДОУ - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 5 баллов		

* предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.			
10. Наставничество * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является наставником - 0 баллов - педагог является наставником - 1 балл		
11. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства			
11.1. «Учитель года» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
11.2. «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
11.3. Участие в конкурсах, выставках, олимпиадах, викторинах, в том числе дистанционно (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 2 балла		
12. Профессиональная реализация педагога (в качестве спикера) (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, РМО и т.д.) (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровнях - 3 балла		
13. Самообразование в течение года			
13.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течение года	- несвоевременная реализация - 0 баллов - своевременная реализация - 2 балл		
13.2. Курсы повышения квалификации. * предоставляется копия удостоверения	- отсутствует - 0 баллов - наличие - 1 балл		
14. Взаимодействие с родителями			
14.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников (за отчетный период)	- имеются единичные конфликтные ситуации - 0 баллов - отсутствие жалоб и конфликтов - 2 балла		
14.2. Вовлечение родителей в образовательный процесс (за отчетный период) *предоставляется фотоотчет	- материалы не представлены - 0 баллов - степень участия родителей представлена недостаточно (1 подтверждение) - 1 балл - степень участия родителей представлена на высоком уровне (2-3 подтверждения), наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия (совместные проекты с фотоотчетом) - 3 балла		
15. Обобщение личного педагогического опыта (презентация личного педагогического опыта в открытых формах: публичное выступление (семинар,	- не представлен - 0 баллов - на уровне ДОУ - 2 балла - на муниципальном, областном уровне - 2 балла		

конференция и др.), в СМИ (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - на всероссийском уровне – 3 балла		
16. Участие в инновационной деятельности *предоставляется фотоотчет	- педагог не принимал участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 0 баллов - педагог принял участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 1 балл - педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях и реализовал мероприятие инновационного проекта в отчетный период - 2 балла		
17. Педагог является руководителем РМО * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является руководителем РМО - 0 баллов - педагог является руководителем РМО - 3 балла		
18. Педагог является участником общесадовской досуговой деятельности, вне группы - подготовка, проведение, исполнение ролей (за отчетный период)	- не участвует - 0 баллов - участвует - 2 балла		
19. Размещение информации о ДОУ в соцсетях (за отчетный период) *предоставляется скриншот публикации	- не участвует - 0 баллов - создание 1 видеоролика в соцсети с соответствующим описанием - 1 балл - создание 2 и более видеороликов в соцсети с соответствующим описанием - 2 балла - педагог организует работу в мессенджерах - 2 балла - педагог корректирует информацию, является администратором - 3 балла		
20. Проводит совместные мероприятия с общественными организациями (за отчетный период)	- не проводит - 0 баллов - провел 1 мероприятие - 1 балл - провел 2 и более мероприятий - 2 балла		
	Итого баллов:		

ФИО педагога _____

(период) _____

критерии и показатели для проведения самоанализа деятельности педагогических работников (**воспитатель**), определяющие размер выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы по организации образовательного процесса работников в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Само-оценка	Экспертная оценка

1. Эффективность использования педагогических воздействий (по результатам педагогического мониторинга, май-август) * предоставляются результаты педагогического мониторинга	- период с сентября по апрель – 0 баллов - уровень эффективности педагогических воздействий до 70% - 1 балл - уровень эффективности педагогических воздействий от 71 до 80% - 2 балла - уровень эффективности педагогических воздействий от 81 до 100% - 3 балла		
1. Наличие достижений воспитанников (за отчетный период) * предоставляются копии грамот, дипломов и др.	- достижений воспитанников нет - 0 баллов - воспитанники являются участниками конкурсов на различных уровнях - 1 балл - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне ДОУ, муниципальном уровне - 2 балла - воспитанники являются победителями дистанционных конкурсов на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 5 баллов		
3. Сохранение и укрепление здоровья детей			
3.1. Выполнение плана посещаемости детей в группе (подсчет по таблице)	- до 70 % - 0 баллов - от 71 до 80 % - 1 балл - от 81 до 90 % - 2 балла - от 91 до 100 % - 3 балла		
4. Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма - 0 баллов - не имеется - 2 балла		
5. Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС не соответствует - 0 баллов - РППС в целом соответствует, но требует изменения - 1 балл - РППС групповых помещений соответствует задачам образовательной программы, меняется в зависимости от возрастных особенностей детей, периода обучения - 2 балла		
6. Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации * текущий контроль старшего воспитателя (справка)	- имеются существенные замечания и недостатки по результатам проверок - 0 баллов - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 балл - качественное и своевременное выполнение плана, ведение установленной документации - 2 балла		
7. Разработка методических материалов (за отчетный период) *предоставляются методические разработки, фотоматериалы дидактических игр, картотек, пособий и т.д.	- работа не ведется - 0 баллов - разработка методических материалов, изготовление дидактических игр, картотек, пособий в соответствии с ФГОС ДО - 1 балл - изготовление и презентация материала на уровне ДОУ - 2 балла		
8. Участие в конференциях, семинарах, вебинарах и др. в качестве слушателя (за отчетный период) * предоставляются копии сертификатов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ, дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 3 балла		
9. Проведение открытых мероприятий (занятие, мастер-класс и др.) (за отчетный период)	- не проводил - 0 баллов - на уровне ДОУ - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла		

* предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- на областном, всероссийском уровне - 5 баллов		
10. Наставничество * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является наставником - 0 баллов - педагог является наставником - 1 балл		
11. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства			
11.1. «Учитель года» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
11.2. «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
11.3. Участие в конкурсах, выставках, олимпиадах, викторинах, в том числе дистанционно (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	-не участвует - 0 баллов -участник - 1 балл -лауреат, победитель - 2 балла		
12. Профессиональная реализация педагога (в качестве спикера) (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, РМО и т.д.) (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ- 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровнях - 3 балла		
13. Самообразование в течение года			
13.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течение года	- несвоевременная реализация - 0 баллов - своевременная реализация - 2 балл		
13.2. Курсы повышения квалификации. * предоставляется копия удостоверения	- отсутствует - 0 баллов - наличие - 1 балл		
14. Взаимодействие с родителями			
14.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников (за отчетный период)	- имеются единичные конфликтные ситуации - 0 баллов - отсутствие жалоб и конфликтов - 2 балла		
14.2. Вовлечение родителей в образовательный процесс (за отчетный период) *предоставляется фотоотчет	- материалы не представлены - 0 баллов - степень участия родителей представлена недостаточно (1 подтверждение) - 1 балл - степень участия родителей представлена на высоком уровне (2-3 подтверждения), наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия (совместные проекты с фотоотчетом) - 3 балла		
14.3. Наличие задолженности оплаты за детский сад (за отчетный период)	- наличие задолженности - 0 баллов - отсутствие задолженности - 1 балл		
15. Обобщение личного педагогического опыта (презентация личного педагогического опыта в открытых формах: публичное выступление (семинар, конференция и др.), в СМИ (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не представлен - 0 баллов - на уровне ДОУ- 2 балла - на муниципальном, областном уровне - 2 балла - дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - на всероссийском уровне – 3 балла		
16. Участие в инновационной деятельности	- педагог не принимал участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 0 баллов		

*предоставляется фотоотчет	- педагог принял участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 1 балл - педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях и реализовал мероприятие инновационного проекта в отчетный период - 2 балла		
17. Педагог является руководителем РМО * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является руководителем РМО - 0 баллов - педагог является руководителем РМО - 3 балла		
18. Педагог является участником общесадовской досуговой деятельности, вне группы - подготовка, проведение, исполнение ролей (за отчетный период)	- не участвует - 0 баллов - участвует - 2 балла		
19. Размещение информации о ДОУ в соцсетях (за отчетный период) *предоставляется скриншот публикации	- не участвует - 0 баллов - создание 1 видеоролика в соцсети с соответствующим описанием - 1 балл - создание 2 и более видеороликов в соцсети с соответствующим описанием - 2 балла - педагог организует работу в мессенджерах - 2 балла - педагог корректирует информацию, является администратором - 3 балла		
20. Проводит совместные мероприятия с общественными организациями (за отчетный период)	- не проводит - 0 баллов - провел 1 мероприятие - 1 балл - провел 2 и более мероприятий - 2 балла		
Итого баллов:			

ФИО педагога _____

(период) _____

критерии и показатели для проведения самоанализа деятельности педагогических работников (**педагог дополнительного образования**), определяющие размер выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы по организации образовательного процесса работников в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Само-оценка	Экспертная оценка
1. Эффективность использования педагогических воздействий (по результатам педагогического мониторинга, май-август) * предоставляются результаты педагогического мониторинга	- период с сентября по апрель – 0 баллов - уровень эффективности педагогических воздействий до 70% - 1 балл - уровень эффективности педагогических воздействий от 71 до 80% - 2 балла - уровень эффективности педагогических воздействий от 81 до 100% - 3 балла		
1. Наличие достижений воспитанников (за отчетный период)	- достижений воспитанников нет - 0 баллов - воспитанники являются участниками конкурсов на различных уровнях - 1 балл - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне ДОУ, муниципальном уровне - 2 балла		

* предоставляются копии грамот, дипломов и др.	- воспитанники являются победителями дистанционных конкурсов на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 5 баллов		
3. Сохранение и укрепление здоровья детей			
3.1 Учет индивидуальных особенностей детей при организации педагогического процесса (за отчетный период)	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 1 балла - обеспечивается в полном объеме – 2 балла		
4. Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма - 0 баллов - не имеется - 2 балла		
5. Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды (за отчетный период)	- обеспечения качественного выполнения программы, реализуемой учреждением по направлению - 1 балл - эстетическое оформление учреждения - 2 балла - соблюдение требований к оснащению развивающей предметно-пространственной среды - 2 балла		
6. Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации * текущий контроль старшего воспитателя (справка)	- имеются существенные замечания и недостатки по результатам проверок - 0 баллов - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 балл - качественное и своевременное выполнение плана, ведение установленной документации - 2 балла		
7. Разработка методических материалов (за отчетный период) *предоставляются методические разработки, фотоматериалы дидактических игр, картотек, пособий и т.д.	- работа не ведется - 0 баллов - разработка методических материалов, изготовление дидактических игр, картотек, пособий в соответствии с ФГОС ДО - 1 балл - изготовление и презентация материала на уровне ДОУ - 2 балла		
8. Участие в конференциях, семинарах, вебинарах и др. в качестве слушателя (за отчетный период) * предоставляются копии сертификатов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ, дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 3 балла		
9. Проведение открытых мероприятий (занятие, мастер-класс и др.) (за отчетный период) * предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не проводил - 0 баллов - на уровне ДОУ - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 5 баллов		
10. Наставничество * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является наставником - 0 баллов - педагог является наставником - 1 балл		
11. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства			
11.1. «Учитель года» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
11.2. «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		

11.3. Участие в конкурсах, выставках, олимпиадах, викторинах, в том числе дистанционно (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 2 балла		
12. Профессиональная реализация педагога (в качестве спикера) (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, РМО и т.д.) (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровнях - 3 балла		
13. Самообразование в течение года			
13.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течение года	- несвоевременная реализация - 0 баллов - своевременная реализация - 2 балл		
13.2. Курсы повышения квалификации. * предоставляется копия удостоверения	- отсутствует - 0 баллов - наличие - 1 балл		
14. Взаимодействие с родителями			
14.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников (за отчетный период)	- имеются единичные конфликтные ситуации - 0 баллов - отсутствие жалоб и конфликтов - 2 балла		
14.2. Вовлечение родителей в образовательный процесс (за отчетный период) *предоставляется фотоотчет	- материалы не представлены - 0 баллов - степень участия родителей представлена недостаточно (1 подтверждение) - 1 балл - степень участия родителей представлена на высоком уровне (2-3 подтверждения), наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия (совместные проекты с фотоотчетом) - 3 балла		
15. Обобщение личного педагогического опыта (презентация личного педагогического опыта в открытых формах: публичное выступление (семинар, конференция и др.), в СМИ (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не представлен - 0 баллов - на уровне ДОУ - 2 балла - на муниципальном, областном уровне - 2 балла - дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - на всероссийском уровне – 3 балла		
16. Участие в инновационной деятельности *предоставляется фотоотчет	- педагог не принимал участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 0 баллов - педагог принял участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 1 балл - педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях и реализовал мероприятие инновационного проекта в отчетный период - 2 балла		
17. Педагог является руководителем РМО * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является руководителем РМО - 0 баллов - педагог является руководителем РМО - 3 балла		

18. Педагог является участником общесадовской досуговой деятельности - подготовка, проведение, исполнение ролей (за отчетный период)	- не участвует - 0 баллов - участвует - 2 балла		
19. Размещение информации о ДОУ в соцсетях (за отчетный период) *предоставляется скриншот публикации	- не участвует - 0 баллов - создание 1 видеоролика в соцсети с соответствующим описанием - 1 балл - создание 2 и более видеороликов в соцсети с соответствующим описанием - 2 балла - педагог организует работу в мессенджерах - 2 балла - педагог корректирует информацию, является администратором - 3 балла		
20. Проводит совместные мероприятия с общественными организациями (за отчетный период)	- не проводит - 0 баллов - провел 1 мероприятие - 1 балл - провел 2 и более мероприятий - 2 балла		
	Итого баллов:		

ФИО педагога _____

(период) _____

критерии и показатели для проведения самоанализа деятельности педагогических работников (**музыкальный руководитель**), определяющие размер выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы по организации образовательного процесса работников в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Самооценка	Экспертная оценка
1. Эффективность использования педагогических воздействий (по результатам педагогического мониторинга, май-август) * предоставляются результаты педагогического мониторинга	- период с сентября по апрель – 0 баллов - уровень эффективности педагогических воздействий до 70% - 1 балл - уровень эффективности педагогических воздействий от 71 до 80% - 2 балла - уровень эффективности педагогических воздействий от 81 до 100% - 3 балла		
1. Наличие достижений воспитанников (за отчетный период) * предоставляются копии грамот, дипломов и др.	- достижений воспитанников нет - 0 баллов - воспитанники являются участниками конкурсов на различных уровнях - 1 балл - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне ДОУ, муниципального уровне - 2 балла - воспитанники являются победителями дистанционных конкурсов на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 5 баллов		
3. Сохранение и укрепление здоровья детей			
3.1 Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается частично – 1 балл - обеспечивается – 2 балла		

3.2 Учет индивидуальных особенностей детей в музыкально-ритмической деятельности	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 2 балла		
4. Предупреждение травматизма воспитанников	- имеются случаи травматизма – 0 баллов - не имеется – 2 балла		
5. Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды			
5.1. Обеспечение качественной реализации ОП ДО	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
5.2. Соблюдение требований к оснащению развивающей предметно-пространственной среды	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
5.3. Наличие свободного доступа к музыкально-дидактическим пособиям, музыкальным инструментам	- не выполняется – 0 баллов - выполняется – 1 балл		
6. Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации * текущий контроль старшего воспитателя (справка)	- имеются существенные замечания и недостатки по результатам проверок - 0 баллов - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 балл - качественное и своевременное выполнение плана, ведение установленной документации - 2 балла		
7. Разработка методических материалов (за отчетный период) *предоставляются методические разработки, фотоматериалы дидактических игр, картотек, пособий и т.д.	- работа не ведется - 0 баллов - разработка методических материалов, изготовление дидактических игр, картотек, пособий в соответствии с ФГОС ДО - 1 балл - изготовление и презентация материала на уровне ДОУ - 2 балла		
8. Участие в конференциях, семинарах, вебинарах и др. в качестве слушателя (за отчетный период) * предоставляются копии сертификатов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ, дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 3 балла		
9. Проведение открытых мероприятий (занятие, мастер-класс и др.) (за отчетный период) * предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не проводил - 0 баллов - на уровне ДОУ - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 5 баллов		
10. Наставничество * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является наставником - 0 баллов - педагог является наставником - 1 балл		
11. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства			
11.1. «Учитель года» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
11.2. «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		

11.3. Участие в конкурсах, выставках, олимпиадах, викторинах, в том числе дистанционно (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	-не участвует - 0 баллов -участник - 1 балл -лауреат, победитель - 2 балла		
12. Профессиональная реализация педагога (в качестве спикера) (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, РМО и т.д.) (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ- 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровнях - 3 балла		
13. Самообразование в течение года			
13.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течение года	- несвоевременная реализация - 0 баллов - своевременная реализация - 2 балл		
13.2. Курсы повышения квалификации. * предоставляется копия удостоверения	- отсутствует - 0 баллов - наличие - 1 балл		
14. Взаимодействие с родителями			
14.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников (за отчетный период)	- имеются единичные конфликтные ситуации - 0 баллов - отсутствие жалоб и конфликтов - 2 балла		
14.2. Вовлечение родителей в образовательный процесс (за отчетный период) *предоставляется фотоотчет	- материалы не представлены - 0 баллов - степень участия родителей представлена недостаточно (1 подтверждение) - 1 балл - степень участия родителей представлена на высоком уровне (2-3 подтверждения), наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия (совместные проекты с фотоотчетом) - 3 балла		
15. Обобщение личного педагогического опыта (презентация личного педагогического опыта в открытых формах: публичное выступление (семинар, конференция и др.), в СМИ (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не представлен - 0 баллов - на уровне ДОУ- 2 балла - на муниципальном, областном уровне - 2 балла - дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - на всероссийском уровне – 3 балла		
16. Участие в инновационной деятельности	- педагог не принимал участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 0 баллов - педагог принял участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 1 балл - педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки		

*предоставляется фотоотчет	на муниципальном, областном уровнях и реализовал мероприятие инновационного проекта в отчетный период - 2 балла		
17. Педагог является руководителем РМО * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является руководителем РМО - 0 баллов - педагог является руководителем РМО - 3 балла		
18. Педагог является участником общесадовской досуговой деятельности - подготовка, проведение, исполнение ролей (за отчетный период)	- не участвует - 0 баллов - участвует - 2 балла - не участвует - 0 баллов		
19. Размещение информации о ДОУ в соцсетях (за отчетный период) *предоставляется скриншот публикации	- создание 1 видеоролика в соцсети с соответствующим описанием - 1 балл - создание 2 и более видеороликов в соцсети с соответствующим описанием - 2 балла - педагог организует работу в мессенджерах - 2 балла - педагог корректирует информацию, является администратором - 3 балла		
20. Проводит совместные мероприятия с общественными организациями (за отчетный период)	- не проводит - 0 баллов - провел 1 мероприятие - 1 балл - провел 2 и более мероприятий - 2 балла		
Итого баллов:			

ФИО педагога _____

 (период)

критерии и показатели для проведения самоанализа деятельности педагогических работников (**инструктор по физической культуре**), определяющие размер выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы по организации образовательного процесса работников в МБДОУ ЦРР – д/с «Золотой ключик» г. Зернограда

Критерии	Баллы	Кол-во баллов	
		Само-оценка	Экспертная оценка
1. Эффективность использования педагогических воздействий (по результатам педагогического мониторинга, май-август) * предоставляются результаты педагогического мониторинга	- период с сентября по апрель – 0 баллов - уровень эффективности педагогических воздействий до 70% - 1 балл - уровень эффективности педагогических воздействий от 71 до 80% - 2 балла - уровень эффективности педагогических воздействий от 81 до 100% - 3 балла		
2. Наличие достижений воспитанников (за отчетный период)	- достижений воспитанников нет - 0 баллов - воспитанники являются участниками конкурсов на различных уровнях - 1 балл - воспитанники являются победителями конкурсов на уровне ДОУ, муниципальном уровне - 2 балла - воспитанники являются победителями дистанционных конкурсов на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла		

* предоставляются копии грамот, дипломов и др.	- воспитанники являются победителями областных, всероссийских, международных конкурсов, соревнований и проектов - 5 баллов		
3. Сохранение и укрепление здоровья детей (за отчетный период)			
3.1. Обеспечение оптимального режима двигательной активности детей, профилактика утомляемости, соблюдение режима дня	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 1 балл		
3.2. Профилактические мероприятия, проводимые совместно с педагогическим персоналом, направленные на укрепление общего физического здоровья обучающихся	- не проводится – 0 баллов - проводятся – 1 балл - проводятся на высоком уровне – 2 балла		
3.3. Учет индивидуальных особенностей и развитие детей при организации физкультурно-оздоровительной работы	- не обеспечивается – 0 баллов - обеспечивается – 1балл		
4. Предупреждение травматизма воспитанников (за отчетный период)	- имеются случаи травматизма - 0 баллов - не имеется - 2 балла		
5. Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды (за отчетный период)			
5.1. Обеспечение качественной реализации ОП ДО	- не выполняется - 0 баллов - выполняется - 1 балл		
5.2. Соблюдение требований к оснащению спортивного уголка, наличие свободного доступа к спортивному оборудованию	- не выполняется - 0 баллов - выполняется - 1 балл		
5.3. Пополнение спортивного оборудования для поддержания интереса детей к занятиям физической культуры и развития двигательной активности	- не выполняется - 0 баллов - выполняется - 1 балл		
6. Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации * текущий контроль старшего воспитателя (справка)	- имеются существенные замечания и недостатки по результатам проверок - 0 баллов - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 балл - качественное и своевременное выполнение плана, ведение установленной документации - 2 балла		
7. Разработка методических материалов (за отчетный период) *предоставляются методические разработки, фотоматериалы дидактических игр, картотек, пособий и т.д.	- работа не ведется - 0 баллов - разработка методических материалов, изготовление дидактических игр, картотек, пособий в соответствии с ФГОС ДО - 1 балл - изготовление и презентация материала на уровне ДОУ - 2 балла		
8. Участие в конференциях, семинарах, вебинарах и др. в качестве слушателя (за отчетный период) * предоставляются копии сертификатов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ, дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 3 балла		
9. Проведение открытых мероприятий (занятие, мастер-класс и др.) (за отчетный период) * предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не проводил - 0 баллов - на уровне ДОУ - 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровне - 5 баллов		
10. Наставничество * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является наставником - 0 баллов - педагог является наставником - 1 балл		
11. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства			
11.1. «Учитель года» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов		

	- участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
11.2. «Лучший педагогический работник дошкольного образования Ростовской области» (6 месяцев)	- не участвует - 0 баллов - участник - 1 балл - лауреат, победитель - 3 балла		
11.3. Участие в конкурсах, выставках, олимпиадах, викторинах, в том числе дистанционно (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	-не участвует - 0 баллов -участник - 1 балл -лауреат, победитель - 2 балла		
12. Профессиональная реализация педагога (в качестве спикера) (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педсоветах, РМО и т.д.) (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не участвует - 0 баллов - на уровне ДОУ- 1 балл - на муниципальном уровне - 2 балла - на областном, всероссийском уровнях - 3 балла		
13. Самообразование в течение года			
13.1. Наличие плана самообразования и его выполнение в течение года	- несвоевременная реализация - 0 баллов - своевременная реализация - 2 балл		
13.2. Курсы повышения квалификации. * предоставляется копия удостоверения	- отсутствует - 0 баллов - наличие - 1 балл		
14. Взаимодействие с родителями			
14.1. Культура взаимодействия с семьями воспитанников (за отчетный период)	- имеются единичные конфликтные ситуации - 0 баллов - отсутствие жалоб и конфликтов - 2 балла		
14.2. Вовлечение родителей в образовательный процесс (за отчетный период) *предоставляется фотоотчет	- материалы не представлены - 0 баллов - степень участия родителей представлена недостаточно (1 подтверждение) - 1 балл - степень участия родителей представлена на высоком уровне (2-3 подтверждения), наблюдается высокая степень вовлеченности родителей в совместные мероприятия (совместные проекты с фотоотчетом) - 3 балла		
15. Обобщение личного педагогического опыта (презентация личного педагогического опыта в открытых формах: публичное выступление (семинар, конференция и др.), в СМИ (за отчетный период) *предоставляются копии подтверждающих документов, грамот, дипломов и др.	- не представлен - 0 баллов - на уровне ДОУ- 2 балла - на муниципальном, областном уровне - 2 балла - дистанционно на муниципальном, областном, всероссийском, международном уровнях - 2 балла - на всероссийском уровне – 3 балла		
16. Участие в инновационной деятельности *предоставляется фотоотчет	- педагог не принимал участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 0 баллов - педагог принял участие в мероприятиях по реализации инновационного проекта в отчетный период - 1 балл - педагог является руководителем, координатором творческой группы, опорно-методической площадки, ресурсного центра, пилотной площадки на муниципальном, областном уровнях и реализовал мероприятие инновационного проекта в отчетный период - 2 балла		
17. Педагог является руководителем РМО * предоставляется копия приказа о назначении	- педагог не является руководителем РМО - 0 баллов - педагог является руководителем РМО - 3 балла		

18. Педагог является участником общесадовской досуговой деятельности, вне группы - подготовка, проведение, исполнение ролей (за отчетный период)	- не участвует - 0 баллов - участвует - 2 балла		
19. Размещение информации о ДОУ в соцсетях (за отчетный период) *предоставляется скриншот публикации	- не участвует - 0 баллов - создание 1 видеоролика в соцсети с соответствующим описанием - 1 балл - создание 2 и более видеороликов в соцсети с соответствующим описанием - 2 балла - педагог организует работу в мессенджерах - 2 балла - педагог корректирует информацию, является администратором - 3 балла		
20. Проводит совместные мероприятия с общественными организациями (за отчетный период)	- не проводит - 0 баллов - провел 1 мероприятие - 1 балл - провел 2 и более мероприятий - 2 балла		
	Итого баллов:		

ПОЛОЖЕНИЕ
по установлению надбавки за качество выполняемых работ работ-
никам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Центра развития ребенка - детского сада «Золотой ключик»
г. Зернограда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ ЦРР - д/с «Золотой ключик» г. Зернограда (далее - Организация).

1.2. Выплата надбавки за качество выполняемых работ работникам производится в соответствии с разделом 4 Положения об оплате труда работников МБДОУ ЦРР - д/с «Золотой ключик» г. Зернограда.

1.3. Надбавка за качество выполняемых работ работникам в организации устанавливается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

2. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам организации

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

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается руководителем организации в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников за предшествующий период (*Таблицы № 1, № 2*). Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам сроком на месяц, квартал, полугодие или иной период.

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

2.2. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации, в том числе в связи со сменой руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество

выполняемых работ главному бухгалтеру организации могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

2.3. Вновь принятым работникам на период работы до окончания текущего полугодия календарного года надбавка за качество выполняемых работ не устанавливается, за исключением работников перешедших из одного образовательного учреждения в другое в одной и той же должности.

2.4. В течение года по результатам работы организации за квартал, полугодие или иной период размер надбавки за качество выполняемых работ может быть пересмотрен на основании заявления работника.

2.5. Установление в этом случае размера надбавки за качество выполняемых работ на следующий период производится в порядке, установленном в п. 4. При этом значения показателей, по которым предусмотрена ежемесячная, квартальная (полугодовая) отчетность, принимаются по состоянию на 1 число отчетного периода, значения показателей, по которым предусмотрена только годовая отчетность, принимаются по состоянию на начало года.

2.6. Размер надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников (за исключением работников бухгалтерии):

<u>Суммарное количество баллов по критериям оценки</u>	<u>Размер надбавки за качество выполняемых работ</u>
до 7	0
от 7 до 10	25-50%
от 10 до 15	50-75%
от 15 до 20	75-100%
более 20	100-200%

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

<u>Суммарное количество баллов по критериям оценки</u>	<u>Размер надбавки за качество выполняемых работ</u>
до 10	0
от 10 до 15	25-50%
от 15 до 20	50-100%
более 20	100-200%

2.8. По решению комиссии организации отдельным работникам надбавка за качество выполняемых работ, исчисленная в соответствии с п. 2.6., п. 2.7., может быть увеличена, но не более чем на 50 %. При этом надбавка за качество выполняемых работ не может превышать 200% должностного оклада.

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

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

2.9. По решению комиссии организации отдельным работникам надбавка за качество выполняемых работ, исчисленная в соответствии с п. 2.6., п. 2.7. данного Положения, может быть уменьшена (вплоть до нуля) по основаниям, указанным в *таблицах № 1, № 2*.

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

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

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

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией организации ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления надбавки за качество выполняемых работ главному бухгалтеру.

2.12. При наличии дисциплинарного взыскания начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

Таблица № 1

Критерии оценки деятельности заведующего хозяйством для определения размера надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
1	Безопасность жизнедеятельности обучающихся и персонала	Обеспечение безопасности в соответствии с функциональными обязанностями (принятие необходимых мер, направленных на поддержание и улучшение системы противопожарной и	Отсутствие предписаний, обоснованных замечаний, жалоб Имеются предписания, замечания, жалобы	3 0

		антитеррористической безопасности)		
2	Санитарно-гигиеническое состояние помещений	Соответствие санитарно-гигиенического состояния помещений требованиям действующих СанПиН	Соответствует Не соответствует	2 0
3	Предоставление отчётной информации	Своевременное и качественное предоставление отчётов, сведений, информации	Отсутствие замечаний 1-2 замечания 3 и более	3 2-1 0
4	Подготовка учреждения к новому учебному году	Эффективное планирование мероприятий по замене устаревших конструкций, механизмов. Профилактика	Своевременно 1-2 недочета 3 и более	3 2-1 0
5	Наличие системы работы по благоустройству территории	Состояние территории	Отсутствие замечаний 1-2 замечания 3 и более	3 2-1 0
6	Взаимодействие с работниками бухгалтерии	Своевременное оформления финансово-хозяйственных операций	Отсутствие замечаний 1-2 замечания 3 и более	3 2-1 0
7	Контроль за работоспособностью технологического и вехового оборудования	Своевременное выполнение плановых мероприятий	Отсутствие замечаний по состоянию оборудования Имеются замечания Неудовлетворительный уровень	3 1-2 0
8	Система работы с документами	Соблюдение правил оформления приема и сдачи документации	Отсутствие замечаний 1-2 замечания 3 и более	3 2-1 0
9	Управленческая культура	Умелое и рациональное руководство работой персонала по хозяйственному обслуживанию учреждения	Нет замечаний Имеются замечания Неудовлетворительный уровень	2 1 0

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

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
1	Освоение доведенных бюджетных ассигнований, отсутствие на конец отчетного периода остатков бюджетных средств на лицевом счете учреждения	Уровень освоения бюджетных ассигнований по кассовым расходам	До 96 %	0
			96,1 % - 99 %	2
			Свыше 99 %	4
2	Своевременность и качество представляемой бюджетной отчетности, информации по финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Соблюдение установленных сроков представления отчетов, информации в бухгалтерию управления образования	Нет замечаний	3
			Имеются замечания	1-2
			Неудовлетворительный уровень	0
3	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств	Недопущение принятия бюджетных обязательств сверх ЛБО; правильность учета принятых бюджетных обязательств	Нет замечаний	3
			Имеются замечания	1-2
			Неудовлетворительный уровень	0
4	Качество ведения бюджетного учета	Соблюдение установленных нормативными актами порядка ведения бюджетного учета, соблюдение установленных сроков представления отчетов, информации, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	Нет замечаний;	3
			Имеются замечания	1-2
			Неудовлетворительный уровень	0
5	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов учреждения, соблюдение порядка использования муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	Целевое использование бюджетных средств		0-1
		Соблюдение кассовой дисциплины		0-1
		Своевременность и обоснованность списания основных средств		0-0,5
		Соблюдение порядка использования муниципального Имущества, регулярность проведения инвентаризации		0-0,5

6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов		Нет замечаний	2
			Имеются замечания	0
7	Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов при планировании и освоении средств инвестиционного характера (строительство, реконструкция, капремонт, ПСД)		Нет замечаний	2
			Имеются замечания	1
			Неудовлетворительный уровень	0
8	Нормативная правовая база функционирования учреждения		Отсутствует 1 и более документов	0
			Имеются все право-устанавливающие и финансовые документы, оформленные в установленном порядке, документы на все объекты недвижимости и земельные участки учреждения	2

2. Основания для повышения или снижения надбавки за качество выполняемых работ

Основаниями для увеличения надбавки за качество выполняемых работ являются:

- погашение кредиторской и дебиторской задолженности;
- повышение показателей эффективности воспитательно-образовательной и финансово-хозяйственной деятельности.

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

- возникновение (рост) кредиторской и дебиторской задолженности;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников образовательной организации;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов руководителя;
- несвоевременное и некачественное представление отчетности;
- снижение показателей эффективности образовательной и финансово-хозяйственной деятельности.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада
«Золотой ключик» г. Зернограда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок премирования работников МБДОУ ЦРР - д/с «Золотой ключик» г. Зернограда (далее - Организация). Премирование работников производится в соответствии с разделом 4, п. 4.7. Положения об оплате труда работников МБДОУ ЦРР - д/с «Золотой ключик» г. Зернограда.

1.2. Расходование средств на премирование работников Организации производится на основании приказа заведующего Организации в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок премиальных выплат работникам Организации

2.1. Премирование работников Организации осуществляется по итогам работы за календарный и учебный год (месяц, квартал, полугодие, год). В отдельных случаях работнику может быть выплачена премия за иной период работы в течение календарного года при достижении наиболее высоких показателей в работе.

2.2. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

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

2.4. Премирование работников осуществляется при наличии средств экономии в пределах предусмотренного фонда оплаты труда Организации.

3. Показатели премирования работников

3.1. Старший воспитатель премируется за:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов дошкольной Организации;
- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность;
- высокий уровень Организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса;

- высокий уровень Организации аттестации педагогических работников Организации;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- уровень оформления методической документации (образовательная программа Организации, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития Организации, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.).

3.2. Педагогические работники премируются за:

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства; соблюдение режима дня, выполнение плана посещаемости детей в группе;
- освоение детьми образовательных стандартов, предусмотренных образовательной программой, реализуемой в дошкольной Организации;
- участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий, результативность кружковой работы;
- создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе;
- уровень социальной активности педагога: участие в мероприятиях дошкольной Организации, района, области; обобщение, презентация педагогического опыта;
- соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя;
- создание единого образовательного пространства: педагог-ребенок-родитель.

3.3. Младшие воспитатели премируются за:

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья обучающихся, обеспечение безопасности обучающихся, соблюдение СанПиН;
- оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми;
- сохранность имущества;
- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- увеличение объема работ.

3.4. Обслуживающий персонал премируется за:

- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- подготовку Организации к новому учебному году;
- увеличение объема работ.

3.5. Работники бухгалтерии премируются за:

- по итогам работы.

3.6. Заведующие хозяйством премируются за:

- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- подготовку к новому учебному году;
- обеспечение сохранности материально-технической базы.

4. Порядок премирования

Решение о премировании принимает заведующий Организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

5. Основание для не выплаты премии

Премия не выплачивается:

- при наличии дисциплинарного взыскания на весь период до снятия;
- в случае нарушения работником правил техники безопасности и охраны труда;
- в случае нарушения работником условий Трудового договора, Устава Организации.

6. Заключение

Настоящее Положение распространяется на всех работников Организации и действует до принятия нового.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплаты материальной помощи работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Центра развития ребенка - детского сада «Золотой ключик»
г. Зернограда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выплаты материальной помощи работникам МБДОУ ЦРР - д/с «Золотой ключик» г. Зернограда.

1.2. Выплата материальной помощи производится в соответствии с разделом 7 Положения об оплате труда работников МБДОУ ЦРР - д/с «Золотой ключик» г. Зернограда.

1.3. Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующего МБДОУ в соответствии с настоящим положением.

2. Порядок выплаты материальной помощи

2.1. Работникам МБДОУ на основании их письменных заявлений на имя заведующего образовательным учреждением может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием работника МБДОУ или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

2.2. В случае, если по состоянию здоровья работником не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников организации.

2.3. Материальная помощь не является заработной платой.

2.4. Размер материальной помощи верхним пределом не ограничивается.

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

Соглашение по охране труда

Администрация и комитет профсоюза МБДОУ ЦРР - д/с «Золотой ключик» г. Зернограда заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2024 - 2027 г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда (Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 771Н "Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней").

№ п /п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)	
				всего	в т.ч. женщин
1	2	4	5	6	7
1.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков	ежегодно	Зав. д/с	42	39
2.	Устройство и (или) модернизация средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	ежегодно	Зав. д/с	42	39

3.	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	по мере необходимости	Зав. д/с	42	39
4.	Внедрение и модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	ежегодно	Зав. д/с	42	39
5.	Механизация уборки производственных помещений, окон, световых фонарей	ежедневно, генеральная – 2 раза в год	Зав. д/с	42	39
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещений на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии с действующими нормами	2024 - 2027 г.	Зав. д/с	42	39
7.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, специальной одеждой	2024 - 2027 г.	Зав. д/с	13	10
8.	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников (постановление Минтруда России и Минобрзаования России от 13.01.2003 г. № 1/29)	2024 - 2027 г.	Зав. д/с	42	39
9.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на	2024 - 2027 г.	Зав. д/с	42	39

	производстве				
10.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302 н.	ежегодно	Зав. д/с	42	39
11.	Создание санитарных постов с аптечками с укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи	ежегодно	Зав. д/с	42	39
12.	Модернизация тротуаров на территории организации в целях обеспечения безопасности работников	осень-весна	Зав. д/с	42	39
13.	Организация и проведение производственного контроля в порядке установленном действующим законодательством	ежегодно	Зав. д/с	42	39

Подписи сторон

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР –
д/с «Золотой ключик» г. Зернограда

От работников:

_____ М.В. Рубцова

_____ Т.И. Грузинова