

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 10 «Золотой ключик» города
Невинномысска

на 2023 – 2026 годы

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании коллектива
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 10 «Золотой ключик» города
Невинномысска

Принят на Общем собрании
трудового коллектива

Протокол от «30» 06 2023 г. № 4

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ № 10 г. Невинномысска

Н.А. Голяндина

2023 г.



М.П.

От работников:

Председатель

профсоюзного комитета

МБДОУ № 10 г. Невинномысска

Н.И. Рыбалкина

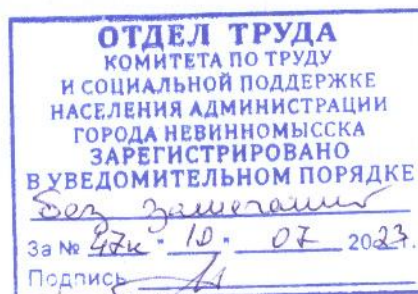
«30»

подпись

2023 г.



М.П.



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 10 «Золотой ключик» города Невинномысска (далее МБДОУ № 10 г. Невинномысска).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях принятия согласованных мер по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - ДОУ) и установлению дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым соглашением по организациям, находившимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023-2025 годы (далее - Отраслевое соглашение), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

работники МБДОУ №10 г. Невинномысска, именуемые далее «Работники», в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз);

работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ № 10 г. Невинномысска (далее - Работодатель).

1.4. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.4.1 Стороны признают своим долгом сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ). При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.8.1. Дополнения и изменения в коллективный договор утверждаются на Общем собрании трудового коллектива.

1.8.2. Изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию.

1.8.3. Изменения и дополнения вступают в силу с момента принятия на Общем собрании трудового коллектива.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

1.13. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива.

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющимся на организацию соглашениям, настоящему Коллективному договору. Этим же критериям должны соответствовать Трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.15. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

соблюдать условия данного Договора и выполнять его положения;

обеспечить эффективное управление МБДОУ №10 г. Невинномысска, сохранность её имущества;

добиваться стабильного финансового положения МБДОУ № 10 г. Невинномысска, роста её конкурентоспособности;

обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

способствовать устойчивой деятельности МБДОУ №10 г. Невинномысска присущими профсоюзам методами;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

2.3. Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

беречь имущество МБДОУ №10 г. Невинномысска, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ №10 г. Невинномысска.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МБДОУ №10 г. Невинномысска и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр Трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра Трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре Трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ № 10 г. Невинномысска, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.3. В соответствии с частью 1 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны

соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых Правительством Российской Федерации;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда, размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.4. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.5. В трудовой договор специалиста по кадрам включается условие о неразглашении персональных данных работника.

3.6. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профсоюзом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

3.7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор, но не более 5 лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.7.1. Срочный трудовой договор может заключаться в соответствии с частью 1 статьи 59 ТК РФ:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться в соответствии с частью 2 статьи 59 ТК РФ:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с руководителями организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.8. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

3.8.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших, имеющие государственную аккредитацию, образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 ТК РФ).

3.9.1. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в МБДОУ №10 г. Невинномыска работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

3.11. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

3.12. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (статья 60.2 ТК РФ).

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

4.1.1. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа текущего месяца.

Выплата заработной платы производится на расчетный счет в банке (на банковскую карту).

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

4.1.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска, утвержденным приказом МБДОУ № 10 г. Невинномысска принятом на Общем собрании трудового коллектива (Приложение № 2) и включает в себя:

оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера;
иные выплаты (материальную помощь, премиальные выплаты, выплаты предусмотренные действующим законодательством, «Положением об оплате труда работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска»)

Формирование системы оплаты труда работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска осуществлять с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

типовых норм труда для однородных работ;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

аттестации педагогических работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276;

4.1.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.1.5. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.1.6. Условия оплаты труда, определенные Трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

4.1.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в Трудовых договорах Работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска

4.2. Выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) премиальные выплаты;
- 3) выплаты за почетное звание, ведомственный нагрудный знак, значок «Отличник просвещения», почетную грамоту Министерства просвещения РФ;
- 4) выплаты за сложность и напряженность работы;
- 5) за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;
- 6) материальная помощь.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда Работников на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, отраженных в Положении об оплате труда работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

4.2.3 Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

4.2.4. Конкретный размер стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого Работника МБДОУ № 10 г. Невинномысска утверждается приказом заведующего на основании протоколов совместных заседаний с Рабочей группы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудникам ДОУ (далее – Рабочая группа).

4.2.5. Выплаты за почетное звание, ведомственный нагрудный знак, знак «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения», почетную грамоту Министерства просвещения РФ до 10% от должностного оклада.

4.2.6. Выплаты за сложность и напряженность труда до 100% от должностного оклада.

4.2.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при условии экономии фонда заработной платы. Размеры премий определяются в зависимости от выполнения должностных обязанностей и общественной работы.

4.2.8. Премияльные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска осуществляются в виде премий по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, учебный год, может производиться единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам, за получение грамот и наград.

4.2.9 Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей и иные выплаты стимулирующего характера - до 50% от должностного оклада.

4.2.10 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ № 10 г. Невинномысска совместно с профкомом на основании письменного заявления Работника. Размер материальной помощи не может превышать должностной оклад.

4.2.11 Количество оказываемой материальной помощи в год одному работнику зависит от наличия фонда экономии заработной платы МБДОУ № 10 г. Невинномысска

4.3 Выплаты компенсационного характера:

4.3.1. Выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются не менее 4% от должностного оклада, по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 4).

4.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни и других условиях, отклоняющихся от нормальных) – до 100 % от должностного оклада. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон.

4.3.3. Выплаты до величины минимального размера оплаты труда:

Заработная плата Работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска, полностью отработавших за календарный месяц норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, Работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется Работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц

4.4. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.4.1. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в последний день работы.

4.4.2. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, производится в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса РФ

4.4.3. С письменного согласия Работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего Работника.

4.4.4. Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4.5. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств 3 дня по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности страхового стажа в соответствии с действующим законодательством.

4.4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

4.4.7. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

4.4.8. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (статья 140 ТК РФ).

4.5. Профсоюз:

4.5.1. Принимает участие в разработке всех локальных нормативных документов МБДОУ №10 г. Невинномысска по оплате труда.

4.5.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы Работникам.

4.5.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4.6. Гарантии и компенсации

4.6.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6.2. Стороны договорились, что при расторжении Трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата Работников организации увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым Кодексом РФ.

4.6.3. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

4.1.4. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1 Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 10 г. Невинномысска (приложение № 1), графиком сменности, условиями Трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ № 10 г. Невинномысска и должностными инструкциями.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ №10 г. Невинномысска устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

5.1.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять обслуживающему персоналу с 13.30 часов до 14.30 часов.

5.1.4. Для педагогических работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. График работы педагогического персонала утверждается на ежегодном педагогическом совете на начало учебного года.

5.1.5. Для повара, шеф-повара МБДОУ № 10 г. Невинномысска по результатам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

5.1.7. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

5.1.8. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, в порядке определенном Трудовым Кодексом РФ. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий и должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 6)

5.2.2 Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом.

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1 Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЕ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и Профсоюз совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в МБДОУ № 10 г. Невинномысска, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 3).

6.2. Работодатель:

6.2.1 Обеспечивает право работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

6.2.2 Разрабатывает систему управления охраной труда в МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

6.2.3 Формирует в МБДОУ № 10 г. Невинномысска фонд средств на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг (статья 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

6.2.4 Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и Профсоюза (статья 224 ТК РФ).

6.2.5 Привлекает представителей Профсоюза к участию в комиссии по приёме МБДОУ № 10 г. Невинномысска к новому учебному году.

6.2.6 Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.7 Организует проверку знаний по охране труда работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска ежегодно.

6.2.8 Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

6.2.9 Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4,5).

6.2.10 Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств МБДОУ № 10 г. Невинномысска при необходимости.

6.2.11 Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска в соответствии с требованиями федерального законодательства.

6.2.12 Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ № 10 г. Невинномысска на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.2.13 В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2.14 Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.15 Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.2.16 Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом инструкции по охране труда.

6.2.17 Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.18 Осуществляет совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.19 Обеспечивает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, снабжает их правилами, инструкциями, другими нормативными и

справочными материалами по охране труда. Не реже одного раза в три года, по представлению Профсоюза организовывает обучение уполномоченных по охране труда профсоюзов в аккредитованном учебном центре по охране труда, с освобождением их от основной работы на период обучения и с сохранением за ними на время обучения заработной платы в размере среднего заработка. Уполномоченному по охране труда устанавливается 1 час в неделю с сохранением заработной платы для осуществления деятельности.

6.2.20 Уполномоченный по охране труда не может быть уволен или переведён на другую работу без согласования с профсоюзным комитетом, а так же не может быть уволен в течение двух лет после переизбрания. За активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев, улучшению условий труда, уполномоченный по охране труда по решению и ходатайству профсоюзного комитета может быть поощрён премией из средств организации.

6.2.21 Представляет в Профсоюз письменный отчет об исполнении соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

6.2.22 Оказывает содействие членам комиссии и уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ № 10 г. Невинномысска. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.2.23 Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Список контингента работников подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра и Порядок проведения предварительного и периодического медосмотра установлен в Приложении № 7, № 8.

22. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

Один раз в полгода информирует Профсоюз о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Применять меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

предоставлять работникам актуальную надлежащую и своевременную информацию (научную, социально-экономическую);

включить вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа в программы вводных и первичных инструктажей по охране труда.

6.4. Профсоюз обязуется:

провести выборы уполномоченных лиц по охране труда в МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

установить постоянный контроль силами уполномоченных лиц по охране труда за соблюдением требований охраны труда в организации.

осуществлять общественный контроль за своевременным обучением работников по вопросам охраны труда.

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации;

проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве.

предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.5. Стороны отчитываются два раза в год на заседании Профсоюза о выполнении соглашения по охране труда.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации и аттестации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ № 10 г. Невинномыска.

7.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (статьи 173-177, 187 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает меры по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.4. Работодатель заключает договоры с учреждениями профессионального образования, центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

7.5. В соответствии со статьей 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

7.6. Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в организацию, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

7.7. Работодатель использует потенциал наставничества при проведении первоначального обучения молодых специалистов непосредственно на рабочем месте в пределах установленной для них продолжительности рабочего времени. За добросовестное исполнение своих обязанностей наставник может быть премирован по решению Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

7.8. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении 1 высшего образования.

7.9. Работодатель предусматривает систему мотивации труда работников в целях их профессионального развития.

7.10. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.11. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.12. Аттестация педагогических работников проводится по трем направлениям: подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации не является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории);

первой категории (данный вид аттестации не является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории, по согласованию с работодателем);

высшей категории (данный вид аттестации проводится в отношении работников имеющих первую квалификационную категорию через 2 года)

7.13. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет; беременные женщины;

женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года, после их выхода из указанных отпусков.

7.14. Работодатель направляет представление для освобождения от процедуры прохождения аттестации педагогических работников в случаях:

наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

победы в конкурсе профессионального мастерства (последние 3 года);

получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

7.15. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

7.16. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения Профсоюза в порядке, предусмотренном статьи 373 ТК РФ.

7.17. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

7.18. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.19. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

длительной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

окончания длительного отпуска;

если работник был призван в ряды Российской Армии;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.20. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.21. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.22. Представление руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения Профсоюза.

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидации МБДОУ № 10 г. Невинномысска;

сокращения численности или штата работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска в количестве 10 работников и более в течение 30 дней;

8.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, согласно настоящего коллективного договора имеют также:

лица, проработавшие в МБДОУ № 10 г. Невинномысска свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

награжденные отраслевыми и государственными наградами;

неосвобожденный председатель Профсоюза;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

8.4. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

8.5. Работодатель обязуется заблаговременно уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

8.6. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) производить по согласованию с Профсоюзом (статья 82 ТК РФ).

8.7. Работодатель обязуется:

обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

проводить с Профсоюзом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

эффективно использовать кадровые ресурсы.

9. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. Обязанности работодателя:

9.1.1. Своевременно и полно перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное обеспечение;

9.1.2. Своевременно регистрировать в системе персонифицированного учета (анкетировать) работников, на которых не открыты индивидуальные лицевые счета;

9.1.3. Своевременно предоставлять в органы ПФР достоверные индивидуальные сведения о страховом стаже и уплаченных страховых взносах;

9.1.4. Информировать членов трудового коллектива о состоянии уплаты страховых взносов в ПФР и обеспечении их пенсионных прав.

9.2. Обязанности профсоюзного комитета:

9.2.1. Создать комиссию по пенсионным вопросам в составе 3 человек.

9.2.2. Проводить разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства.

9.2.3. Осуществлять контроль за обеспечением пенсионных прав работников, в том числе:

за своевременной и в полном объеме уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

за своевременным предоставлением в органы СФР документов персонифицированного учета;

за предоставлением индивидуальных сведений работникам по итогам работы за год, при увольнении работника, при обращении за назначением пенсии, при ликвидации или реорганизации предприятия;

за ежемесячным информированием работников о проценте уплаты страховых взносов.

9.3. Организовать информационные стенды и использовать другие средства информирования работников по вопросам их пенсионных прав.

9.4. В случае неисполнения работодателем обязанности по уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование или предоставления сведений персонифицированного учета, совместно с территориальным органом СФР обеспечить защиту пенсионных прав работников.

9.5. В целях обеспечения права членов трудового коллектива на получение сведений, содержащихся в лицевых счетах, оказать содействие работодателю и органам СФР в актуализации данных информационной базы персонифицированного учета.

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем организации с учетом мнения Профсоюза. Аттестация работников в МБДОУ № 10 г. Невинномысска производится при участии представителей Профсоюза.

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

10.1.3. В соответствии со статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

10.1.4. В соответствии со статьей 376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с председателем Профсоюза в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ

10.1.5. В соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя первичной профсоюзной организации не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.1.6. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.2. По согласованию с Профсоюзом рассматриваются следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82,374 ТК РФ)

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

установление заработной платы (статьи 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

массовые увольнения работников (статья 180 ТК РФ);

установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

создание комиссии по охране труда (статья 224 ТК РФ);

установление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (часть 3 статьи 196 ТК РФ);

размер повышения оплаты труда в ночное время (статья 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193,194 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работников (статья 136 ТК РФ);

другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

10.3. Заведующий учитывает значимость общественной работы председателя Профсоюза при проведении аттестации, поощрении работников.

10.4. В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ, статьей 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Профсоюз вправе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.5. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.6. Профсоюзом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;

защита в случае индивидуального трудового спора;

бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;

участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;

получение материальной помощи из средств профсоюза.

10.7. Стороны гарантируют в целях социальной защиты, что действие льгот, распространяется на работников и работодателей организации в пределах отпущенных средств.

10.8. Стороны подтверждают, что материальная помощь членам Профсоюза оказывается из средств профсоюзного бюджета (при наличии финансовых средств).

РАЗДЕЛ 11. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и социальной поддержке населения администрации города Невинномыска.

11.2. Отчитываются о ходе выполнения положений Коллективного договора на Общем собрании Работников 1 раз в год.

11.3. Рассматривают возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

РАЗДЕЛ 12. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

12.1 В пределах срока действия договора отдельные его пункты могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон.

12.2 Профсоюзный комитет при необходимости может ежеквартально заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения Коллективного договора.

12.3 Работодатель и председателем Профсоюза решают спорные вопросы путём переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации.

12.4 Представители Работодателя и профсоюзного комитета для урегулирования любых вопросов в рамках настоящего Коллективного договора встречаются во взаимно согласованное время.

12.5 Сторона, инициатор дополнений и изменений в Коллективный договор, направляет письменные предложения другой стороне. Полученные письменные предложения рассматриваются в 7-дневный срок. Затем мотивированный ответ на письменные предложения направляется в комиссию по разработке проекта Коллективного договора.

При не достижении согласия стороны в течение 3-х дней проводят переговоры. Затем сформированные предложения направляются для обсуждения в трудовой коллектив.

12.6 Дополнения и изменения в Коллективный договор утверждаются на Общем собрании трудового коллектива.

12.7 Изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию.

12.8 Изменения и дополнения вступают в силу с момента принятия на Общем собрании трудового коллектива.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 10 г. Невинномысска
2. Приложение 2 Положение об оплате труда работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска
3. Приложение 3 Соглашение по охране труда МБДОУ №10 г. Невинномысска
4. Приложение 4 Перечень профессий и работ, требующих выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты
5. Приложение 5 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
6. Приложение 6 Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и доплаты
7. Приложение 7 Список контингента работников подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра
8. Приложение 8 Порядок проведения предварительного и периодического медосмотра

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 10 «Золотой ключик»
города Невинномысска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 10 «Золотой ключика» города Невинномысска (далее – МБДОУ № 10 г. Невинномысска) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 10 г. Невинномысска регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам, а так же меры поощрения, взыскания и иные вопросы, регулирующие трудовые отношения.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка работниками МБДОУ № 10 г. Невинномысска, решаются Работодателем МБДОУ № 10 г. Невинномысска в лице заведующего.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска. Ознакомление работников с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке под роспись до подписания трудового договора (часть 3 статьи 68 ТК РФ).

Организацию указанной работы осуществляет специалист по кадрам МБДОУ № 10 г. Невинномысска, который также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с работодателем);

- с должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности;

- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу в МБДОУ № 10 г. Невинномысска производится на основании заключенного трудового договора (статья 16 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со статьей 65 ТК РФ, следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям,

выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию:

Работодатель имеет право попросить справку о том, является или не является лицо подвергнутое административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутое административному наказанию.

2.3. Работникам, принятым на работу впервые, после 31 декабря 2020 года, МБДОУ № 10 г. Невинномысска формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работников, и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

2.4. Педагогической деятельностью в МБДОУ № 10 г. Невинномысска имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.5. В соответствии с частью 2 статьи 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.6. С 1 января 2021 года МБДОУ № 10 г. Невинномысска формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже в отношении каждого работника, сделавшего выбор о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Прием на работу оформляется приказом МБДОУ № 10 г. Невинномысска,

изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8. Приказ МБДОУ № 10 г. Невинномысска о приеме на работу предъявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (часть 2 статьи 68 ТК РФ).

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть 1 статьи 71 ТК РФ).

2.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (часть 1 статьи 71 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством, а именно:

соглашение сторон (пункт 1 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 78 ТК РФ);

истечение срока трудового договора (пункт 2 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника (пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 80 ТК РФ);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ, пункт 6 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ, пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ, пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статьи 72.1 ТК РФ, пункт 9 части 1 статьи 77 ТК РФ);

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (пункт 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 84 ТК РФ).

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником МБДОУ № 10 г. Невинномысска являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МБДОУ № 10 г. Невинномысска;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным Федеральным законом. Течение указанного

срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (часть 1 статьи 80 ТК РФ):

2.13. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 2 статьи 80 ТК РФ).

2.14. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в другую образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (часть 3 статьи 80 ТК РФ).

2.15. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (часть 1 статьи 79 ТК РФ).

2.16. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (часть 2 статьи 79 ТК РФ).

2.17. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (часть 3 статьи 79 ТК РФ).

2.18. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (часть 3 статьи 84.1 ТК РФ).

2.18.1. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника, работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (часть 4 статьи 81.4 ТК РФ). Днем увольнения считается последний день работы.

2.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом МБДОУ № 10 г. Невинномысска (часть 1 статьи 81.4 ТК РФ).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право (статья 22 ТК РФ):

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБДОУ № 10 г. Невинномысска (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан (статья 22 ТК РФ):

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного

договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (12 и 27 числа каждого месяца);

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ № 10 г. Невинномысска в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнения образовательных программ.

4.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника детского сада (ст.76 ТК РФ):

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

4.4. Предоставлять отпуска работникам МБДОУ №10 г. Невинномысска в соответствии с утвержденным графиком.

4.5. Ознакомить работников МБДОУ №10 г. Невинномысска не позднее, чем за две недели до начала года (ст.123 ТК РФ) с графиком отпусков.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

4.1. Работники МБДОУ № 10 г. Невинномысска в соответствии со статьей 21 ТК РФ

имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

участие в управлении МБДОУ № 10 г. Невинномыска предусмотренных ТК РФ, Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. В соответствии с частью 3 статьи 47 Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники МБДОУ № 10 г. Невинномыска пользуются следующими академическими правами и свободами:

свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном МБДОУ № 10 г. Невинномыска, к информационно-

телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МБДОУ № 10 г. Невинномысска, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОУ № 10 г. Невинномысска, в том числе через органы управления и общественные организации;

право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Академические права и свободы, указанные в пункт 4.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

4.4. В соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники МБДОУ № 10 г. Невинномысска имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращённую продолжительность рабочего времени;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

право на предоставление длительного отпуска сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 (зарегистрировано в Минюсте РФ 15 июня 2016 г. Регистрационный № 42532);

право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Ставропольского края.

4.5. Работники обязаны:

4.5.1. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 10 г. Невинномысска, соответствующие должностные инструкции.

4.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно выполнять распоряжения работодателя.

4.3. Систематически повышать свою квалификацию.

4.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать работодателю.

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

4.6. Беречь имущество МБДОУ № 10 г. Невинномысска, соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.

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

4.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с детьми, их родителями, педагогами и работниками МБДОУ №10 г. Невинномысска.

4.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в МБДОУ №10 г. Невинномысска документацию.

4.10. При увольнении сдать материальные ценности, закрепленные за ним (его группой) ответственному лицу под роспись.

Воспитатели МБДОУ №10 г. Невинномысска обязаны:

4.11. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п.4.1. – 4.10 настоящего документа).

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

4.13. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях МБДОУ №10 г. Невинномысска, на детских прогулочных участках.

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

4.15. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре.

4.16. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать необходимые дидактические пособия, игры, в работе с детьми использовать технические средства обучения.

4.17. Участвовать в работе педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей, постоянно повышать свою квалификацию.

4.18. Вести работу в методическом кабинете, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую информацию для родителей.

4.19. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

4.20. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством медсестры, старшего воспитателя.

4.21. Работать в тесном контакте с работодателем, специалистами, вторым педагогом, помощником воспитателя в своей группе.

4.22. Четко планировать свою коррекционно-образовательную и воспитательную деятельность, держать работодателя в курсе своих планов, соблюдать правила и режим ведения документации.

4.23. Защищать и представлять права ребенка перед работодателем, Советом педагогов и другими инстанциями.

4.24. Допускать на свои занятия работодателя и представителей общественности по предварительной договоренности с работодателем.

4.25. Нести материальную ответственность за дидактические пособия, развивающую предметно-пространственную среду своей группы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В МБДОУ № 10 г. Невинномысска устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.2. Для педагогических работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска в соответствии с частью 1 статьи 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Режим - 36 часовой недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы.

5.2. МБДОУ работает в двухсменном режиме.

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» педагогическим работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы):

для педагогических работников по должности: «старший воспитатель», «воспитатель», «педагог-психолог» - не более 36 часов в неделю;

для педагогических работников по должности: инструктор по физической культуре» - не более 30 часов в неделю;

для педагогических работников по должности «музыкальный руководитель» - не более 24 часов в неделю;

для педагогических работников по должности: «учитель-логопед» - не более 20 часов в неделю;

для повара, шеф повара устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.3.1. Остальным сотрудникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска в соответствии с частью 2 статьи 91 ТК РФ устанавливается следующая продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

5.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска установлена в астрономических часах.

5.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

работа на Общих собраниях трудового коллектива МБДОУ № 10 г. Невинномысска;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

5.6. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность»)

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 112 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами.

5.8. Отдельным категориям работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.9. Работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

5.9.1. Педагогическим работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

для педагогических работников по должности: «старший воспитатель», «воспитатель», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре» - устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

для педагогических работников по должности: «учитель-логопед», «педагог - психолог» - устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.9.2. Необходимо учитывать, что в ДОУ, не являющихся специализированными дошкольными организациями, воспитателям, музыкальным руководителям, а также всем другим педагогическим работникам, работающим с обучающимися (детьми) с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и нуждающимися в длительном лечении - устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.9.3. Работникам, работающим с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 6 к Коллективному договору), предоставляется дополнительный отпуск в количестве не менее 7 календарных дней.

5.9.4. Остальным работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.10. В соответствии с частью 1 статьи 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть 2 статьи 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (часть 3 статьи 123 ТК РФ).

5.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (часть 1 статьи 122 ТК РФ).

С учетом статьи 124 ТК РФ запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (часть 2 статьи 122 ТК РФ).

В соответствии с частью 3 статьи 122 ТК РФ до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после

него;

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.13. 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.

5.14. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (часть 5 статьи 124 ТК РФ).

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предусмотренных частью 1 статьи 124 ТК РФ:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами МБДОУ № 10 г. Невинномысска. В соответствии с частью 1 статьи 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику МБДОУ № 10 г. Невинномысска по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.16. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует МБДОУ № 10 г. Невинномысска и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

7.2. Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с Общим собранием трудового коллектива МБДОУ №10 г. Невинномысска.

7.3. Поощрения объявляются приказом заведующего МБДОУ 10 г. Невинномысска и доводятся до сведения работников.

7.4. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждении (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров (раздел 7 карточки формы Т-2).

7.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к государственным наградам и присвоению званий.

8. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Согласно части 1 статьи 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие

дисциплинарные взыскания:

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

8.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 ТК РФ).

8.3. За систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул или появление на работе в нетрезвом состоянии работник должен быть уволен.

8.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии. Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

8.5. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника – заведующего МБДОУ №10 г. Невинномысска.

8.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

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

8.8. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8.9. Взыскание объявляется приказом по МБДОУ №10 г. Невинномысска. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

8.10. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.11. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующий вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник (часть 6 статьи 193 ТК РФ).

8.12. Педагогические работники МБДОУ №10 г. Невинномысска, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

8.13. Педагоги МБДОУ №10 г. Невинномыска могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью, воспитанников по пункту 4 «б» статьи 56 Закона РФ «Об образовании». Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

8.14. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 10 г. Невинномыска относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива.

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
комбинированного вида №10 «Золотой ключик» города Невинномысска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 10 «Золотой ключик» города Невинномысска (далее – Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников, и определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 10 «Золотой ключик» города Невинномысска (далее - МБДОУ № 10 г. Невинномысска).

1.2. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно действующему законодательству РФ. Система оплаты труда работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Размеры должностных окладов (оклады) и ставок заработной платы работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание МБДОУ № 10 г. Невинномысска утверждается заведующим и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующим МБДОУ № 10 г. Невинномысска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска согласно разделу 3 Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска согласно разделу 4 Положения.

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска согласно разделу 5 Положения.

1.9. Система оплаты труда работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных)

обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.11. Фонд оплаты труда формируется МБДОУ № 10 г. Невинномысска на календарный год, исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска может быть выдана премия или оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениям о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей:

2.1.1. Должностные оклады ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	6 061,00

2.1.3. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7 981,00
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	8 690,00
3.	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (логопед)	10 890,00

4.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; методист	10 890,00
----	----------------------------	-------------------------------	-----------

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента, повышения рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень			
Заведующий хозяйством	6 657,00	1,0	6 657,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
3 квалификационный уровень			
Шеф повар	6 894,00	1,0	6 894,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Без категории: специалист по кадрам	7 489,00	1,0	7 489,00
Делопроизводитель, кассир	6 061,00	1,0	6 061,00

2.2.2. Размеры окладов рабочих МБДОУ №10 г. Невинномысска, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ (рублей):

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 444,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 656,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 856,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 137,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 209,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 489,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 630,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 053,00

Размеры окладов рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС).

Размеры окладов рабочих:

№ п/п	Разряд работ в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и рабочих профессий	Перечень рабочих специальностей, отнесенных к указанным к разрядам	Должностной оклад, рублей
1.	1 разряд	Сторож, дворник	4 443,00
2.	2 разряд	Уборщик производственных и служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик	4 656,00
3.	5 разряд	Повар	6 137,00

2.2.3. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ДОЛЖНОСТНЫМ окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ № 10 г. Невинномысска с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.4.2. Работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска в соответствии со специальной оценкой условий труда, за работу во вредных условиях труда предусматриваются выплаты в размере не менее 4% от оклада.

3.4.3. Заведующий МБДОУ № 10 г. Невинномысска проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном действующим законодательством.

3.4.4. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам ДОУ за руководство методическими, психолого-педагогическим консилиумом, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях	20%
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (компенсирующие (коррекционные), комбинированные) группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или группы обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких группах	20 %
3.	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий: приобщение детей к труду (помощники воспитателя)	30 %
4.	Составление сезонного 10-ти дневного меню, написание ежедневных меню требований, подготовку отчетов по выполнению нормативных норм продуктов питания	100 %
5.	Осуществление обязанности контрактного управляющего	50%
6.	За наставничество педагогических работников	20%

3.5.1. В случаях, когда работникам МБДОУ № 10 г. Невинномысска предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.7.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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.

3.8. Оплата за сверхурочную работу.

3.8.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

3.8.2. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. Работникам МБДОУ №10 г. Невинномысска, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

3.9.1. При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

3.9.2. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе с учетом повышающих коэффициентов.

3.9.3. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.10. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки.

3.11. Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

3.12. Работникам МБДОУ №10 г. Невинномысска, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) производится доплата до уровня МРОТ.

Выплаты за сверхурочную работу, а также совмещение профессий, расширение зоны обслуживания не включаются в доплату до минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, выплачиваются сверх нее.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска с учетом повышающих коэффициентов предусмотренных настоящим Положением, в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и правовыми актами Ставропольского края, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

Перечень критериев и показателей определен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4.2.1. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в дошкольном образовательном учреждении создается рабочая группа с участием Профсоюза. Положение о порядке работы данной рабочей группы, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующего МБДОУ № 10 г. Невинномысска.

4.2.2. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.3. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

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

за образцовое выполнение муниципального задания;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

за участие в конкурсах;

г) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями:

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования Ставропольского края, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края;

в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65 лет).

4.4. Выплаты за наличие квалификационной категории:

I квалификационная категория – 5 % от установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

высшая квалификационная категория – 10 % от установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

№ п/п	Условия получения	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
-------	-------------------	---------------	--

1.	Воспитателям за группы раннего возраста	ежемесячно	20%
2.	Воспитателям за работу в комбинированных группах	ежемесячно	20%
3.	Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями	ежемесячно	20%
4.	За работу на официальном сайте ДОУ	ежемесячно	25 %
5.	Работнику МБДОУ за ведение документов и организацию работы: по охране труда гражданской обороне подготовку и ведение документов по части родительской платы	ежемесячно	10% 15% 11 %
6.	Педагогическим работникам вновь принятым на работу в ДОУ или вышедшим из отпуска по уходу за ребенком или переведенным из должности учебно-вспомогательного персонала на должность педагогического работника	на период до срока наступления принятия решения Рабочей группы о проведении эффективности работы педагогического работников результата	70%
7.	За выполнение работ по должности, отсутствующей в штатном расписании ДОУ	ежемесячно	10%
8.	За размещение информации об учреждении на официальном сайте zakupki.gov.ru	ежемесячно	15%
9.	За работу в программе Аверс контингент	ежемесячно	10%
10	Работникам ДОУ избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы	на период осуществления полномочий председателя первичной профсоюзной организации	20%
11	За руководство проектом	с 01 сентября по 31 мая	15 %
12	За членство в проектом офисе	с 01 сентября по 31 мая	10 %
13	За осуществление деятельности в составе рабочей группы проекта	с 01 сентября по 31 мая	5 %

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого МБДОУ № 10 г. Невинномысска:

№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Звание «народный»	ежемесячно	30 %
2.	Имеющим почетное звание	ежемесячно	20 %

	«заслуженный»		
3.	Награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком)	ежемесячно	10 %

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы. Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников МБДОУ № 10 г. Невинномыска.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего МБДОУ № 10 г. Невинномыска с учетом решения Рабочей группы по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.9.1. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.9.2. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.10. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием перечня показателей эффективности деятельности.

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время, по основному месту работы (основной занимаемой должности) в процентном соотношении к объему занимаемой работником ставки, но не более чем на 1 ставку или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

4.12. Из фонда экономии оплаты труда работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь по следующим основаниям, в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- возникновение чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий;
- смерти близкого родственника;
- в иных случаях.

4.12.1. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника и подтверждающего документа. Размер об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий ДОУ.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам

5.1. Аттестация педагогических работников ДОУ осуществляется в соответствии Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 27 декабря 2010 года № 843-пр.

VI. Нормы труда работников. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

6.1 Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени устанавливаются согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБДОУ 10 г. Невинномысска устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.

6.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю – учителям-логопедам;

на 1 ставку учителя – логопеда – 2 комбинированные группы.

Распределение рабочего времени:

подгрупповые занятия – 8 занятий – до 5 часов;

индивидуальные занятия – 35 занятий – до 12 часов;

изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;

работа с педагогами и родителями – до 1 часа;

обследование детей – до 1 часа;

за 24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным руководителям;

на 1 ставку музыкального руководителя – 4 группы

Распределение рабочего времени:

занятия – 8 занятий – до 4 часов;

подгрупповая и индивидуальная работа – до 12 часов;

изготовление пособий и костюмов – до 2 часов;

работа с педагогами и родителями – до 2 часов;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям ДОУ; дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста; педагогам-психологам.

на 1 ставку воспитателя

Распределение рабочего времени:

занятия – до 16 занятий – до 8 часов;

проведение режимных моментов с детьми группы – до 28 часов.

на 1 группу – 0,08 ставки педагога-психолога.

Распределение рабочего времени:

подгрупповые занятия – до 8 часов;

индивидуальные занятия – до 13 часов;

изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;

работа с педагогами и родителями – до 9 часа;

диагностирование детей – до 5 часа.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре.

6.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.1. – 6.2., составляет 40 часов в неделю.

6.4. Продолжительность рабочего времени шеф-повара, повара ДОУ (на основании специальной оценки условий труда) составляет – 36 часов в неделю.

6.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБДОУ № 10 г. Невинномысска работником, ведущим ее помимо основной работы, устанавливается самим МБДОУ № 10 г. Невинномысска. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

VII. Прочие вопросы оплаты труда

7.1. Старшему воспитателю ДОУ устанавливается предельная кратность дохода к величине среднемесячной заработной платы работников ДОУ (далее – предельная кратность) равная - 3

Расчет показателя предельной кратности дохода старшего воспитателя к величине среднемесячной заработной платы работников ДОУ, производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

В случае превышения предельной кратности дохода старшего воспитателя к величине среднемесячной заработной платы работников ДОУ, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Оценочный лист

Оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы
воспитателя МБДОУ № 10 г. Невинномыска
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Самооценка (баллы)	Выполнено (баллы)
1.	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	1.1. Разработка методической продукции: наличие сборников, метод. рекомендаций (к обобщенному опыту работы, к рабочей программе доп. обр.)	Справка от старшего воспитателя Наличие копии рецензии (внутренней или внешней)		1,0		
		1.2. Участие в создании вариативных форм дошкольного образования в.т.ч.:	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполнении работ				
		– семейные группы			1,0		
		– консультативный пункт			1,0		
		– кратковременного пребывания			1,0		
		– работа с детьми - инвалидами	Индивидуальная программа развития		1,0		
		1.3. Работа в творческих, рабочих группах	Приказ заведующей ДОУ, справка ст. воспитателя о положительных результатах работы		0,5		
1.4. . Выступление и активное участие в методических объединениях	Выступление и активное участие в методических объединениях (город и ДОУ) (за каждое не более 2 - х)		0,5				
Всего по критерию: 6,5							
2.	Реализация программ, направленных на	2.1. Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, флешмобах (кроме Интернет - конкурсов) Согласно плана ЦРО, наличие положения	Копии дипломов, сертификатов, грамот за каждое (не более 3-х)	ДОУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		

	работу с детьми, имеющими определенные способности			региональный уровень	2,0		
		2.2 Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, флешмобах. (кроме Интернет - конкурсов) Согласно плана ЦРО, наличие положения	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п. (не более 3-х)	ДОУ	1,0		
				муниципальный уровень	2,0		
				региональный уровень	3,0		
Наличие призовых мест в Интернет - конкурсах	Копии дипломов, грамот, сертификатов (за каждое не более 2)		0,5				
Всего по критерию: 29,5							
3.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	3.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев		1,0		
		3.2. Пропуски по болезни ниже средне городских	Сводные данные медсестры о пропусках за отчетный период		1,0		
		3.3. Выполнение плановых детодней	Сводная информация выполнения плановых детодней 75% и выше		1,0		
Всего по критерию: 3,0							
4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	4.1. Оснащенность и пополнение групп в соответствии с направлением образовательной деятельности (изготовление дидактических игр, пополнение атрибутов для центров)	Справка от старшего воспитателя (не более 5)		0,5		
		4.2. Эстетика оформления участков. Образцовое содержание участка группы (клумбы, обновление игрового оборудования, спортивного коррекционного)	Фотоотчёт		1,0		
Всего по критерию: 3,5							
5.	Реализация социокультурных проектов	5.1. Участие педагогов в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лучшая территория ДОУ», «Зелёный огонёк» и др.), в общественной жизни ДОУ, города, (конференциях, конкурсах, спортивных мероприятиях, утренниках, акциях)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие)	ДОУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		
				региональный уровень	2,0		
		5.3. Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, доп.образования (музыкальная школа, спортивная школа, библиотека, музей, ДСК «Олимп»)	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, статей, конспектов (не более 3 - х)		0,5		

		5.5 . Наличие призовых мест в конкурсах в соответствии с направлением образовательной деятельности ДОУ	Копии дипломов, грамот, сертификатов	1 - е место 2 - е место 3 - е место	3,0 2,0 1,0		
Всего по критерию: 11,0							
6.	Информационная открытость пед. деятельности	6.1. Публикация в СМИ (газеты, журналы)	Наличие копии публикации (за каждое, не более 4)		0,5		
		6.2. Открытые мероприятия мастер-класс, показ НОД , семинары.	Наличие отчетов, фоторепортажей, конспектов (не более 3)	ДОУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		
				региональный уровень	2,0		
6.3. Периодическое обновление сайта (1 раз в полугодие)	Наличие копии публикации, свидетельства.		0,5				
Всего по критерию: 12,5							
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	7.1. Участие родителей в общественной жизни ДОУ, города (проекты, фестивали, дни открытых дверей, дни открытых дверей, праздники, экскурсии, спортивные мероприятия, помощь в благоустройстве территории ДОУ и группы).	Конспекты, фотоотчеты (не более 3 - х)		1,0		
Всего по критерию: 3,0							
8.	Платные дополнительные образовательные услуги	8.1. Количество детей, посещающих дополнительную образовательную услугу	Справка от старшего воспитателя	60% - 85%	1,0		
				85% - 100%	2,0		
Всего по критерию : 3,0							
9.	Исполнительская дисциплина	9.1.Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	Справка от старшего воспитателя		2,0		
		9.2.Наличие обоснованных жалоб от родителей	Справка от старшего воспитателя		-2,0		
		9.3. Своевременная сдача отчетов и документации (отчёт по плану самообразованию, отчёт по ПДД, финансовая грамотность)	Справка от старшего воспитателя		1,0		
Всего по критерию: 3,0							

10.	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	10. 1. Систематическое обновление базы данных по учету детей по закрепленной территории	Отчёт мониторинга по территории (1 раз в квартал)		0,5		
					Всего по критерию: 1,0		
					ИТОГО: 75,5		

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ___ » _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято « ___ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска

члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист

Оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы
учителя – логопеда МБДОУ № 10 г. Невинномысска
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Самооценка (баллы)	Выполнено (баллы)
3.	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	1.1. Разработка методической продукции: наличие сборников, метод. рекомендаций (к обобщенному опыту работы, к рабочей программе доп. обр.)	Справка от старшего воспитателя Наличие копии рецензии (внутренней или внешней)		1,0		
		1.2. Участие в создании вариативных форм дошкольного образования в.т.ч.: семейные группы	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполнении работ		1,0		
		консультативный пункт			1,0		
		кратковременного пребывания			1,0		
		работа с детьми – инвалидами	Индивидуальная программа развития		1,0		
		Работа в ПШк			1,0		
		1.3. Работа в творческих, рабочих группах	Приказ заведующей ДОУ, справка ст. воспитателя о положительных результатах работы		0,5		
		1.4. . Выступление и активное участие в методических объединениях	Выступление и активное участие в методических объединениях (город и ДОУ) (за каждое, не более 2 - х)		0,5		
Всего по критерию: 7,5							
4.	Реализация программ, направленных на работу с детьми, имеющими определенные способности	2.1. Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, флешмобах (кроме Интернет - конкурсов) Согласно плана ЦРО, наличие положения	Копии дипломов, сертификатов, грамот за каждое (не более 3-х)	ДОУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		
				региональный уровень	2,0		
		2.2 Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, флешмобах. (кроме Интернет - конкурсов)Согласно плана ЦРО, наличие положения	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п (не более 3-х)	ДОУ	1,0		
				муниципальный уровень	2,0		
				региональный	3,0		

				уровень			
		Наличие призовых мест в Интернет - конкурсах	Копии дипломов, грамот, сертификатов (за каждое, не более 2)		0,5		
Всего по критерию: 29,5							
3.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	3.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев		1,0		
		3.2. Использование в работе здоровьесберегающих технологий	Отчёт		1,0		
Всего по критерию: 2,0							
4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	4.1. Оснащенность и пополнение групп в соответствии с направлением образовательной деятельности (изготовление дидактических игр, пополнение атрибутов для центров)	Справка от старшего воспитателя (не более 5)		0,5		
		4.2. Эстетика оформления участков. Образцовое содержание участка группы (клумбы, обновление игрового оборудования, спортивного коррекционного)	Фотоотчёт		1,0		
Всего по критерию : 3,5							
5.	Реализация социокультурных проектов	5.1. Участие педагогов в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лучшая территория ДООУ», «Зелёный огонёк» и др.), в общественной жизни ДООУ, города, (конференциях, конкурсах, спортивных мероприятиях, утренниках, акциях)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие)	ДООУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		
				региональный уровень	2,0		
		5.3. Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, доп. образования (музыкальная школа, спортивная школа, библиотека, музей, ДСК «Олимп»)	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, статей, конспектов (не более 3 - х)		0,5		
		5.5 . Наличие призовых мест в конкурсах в соответствии с направлением образовательной деятельности ДООУ	Копии дипломов, грамот, сертификатов	1 - е место 2 - е место 3 - е место	3,0 2,0 1,0		
Всего по критерию: 11,0							
6.	Информационная открытость пед. деятельности	6.1. Публикация в СМИ (газеты, журналы)	Наличие копии публикации (за каждое, не более 4)	(не более 4)	0,5		
		6.2. Открытые мероприятия мастер-класс, показ НОД, семинары.	Наличие отчетов, фоторепортажей, конспектов (не более 3)	ДООУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		

				региональный уровень	2,0		
		6.3. Периодическое обновление сайта (1 раз в полугодие)		Наличие копии публикации, свидетельства.	0,5		
Всего по критерию: 12,5							
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителями обучающимися	7.1. Участие родителей в общественной жизни ДООУ, города (проекты, фестивали, дни открытых дверей, дни открытых дверей, праздники, экскурсии, спортивные мероприятия, помощь в благоустройстве территории ДООУ и группы).		Конспекты, фотоотчеты (не более 3 - х)	1,0		
Всего по критерию 3,0							
8.	Исполнительская дисциплина	8.1.Отсутствие обоснованных жалоб от родителей		Справка от старшего воспитателя	2,0		
		8.2.Наличие обоснованных жалоб от родителей		Справка от старшего воспитателя	-2,0		
		8.3. Своевременная сдача отчетов и документации (отчёт по плану самообразованию, отчёт по ПДД, финансовая грамотность)		Справка от старшего воспитателя	1,0		
Всего по критерию: 3,0							
9.	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	9. 1. Систематическое обновление базы данных по учету детей по закрепленной территории		Отчёт мониторинга по территории (1 раз в квартал)	0,5		
Всего по критерию: 1,0							
ИТОГО: 74,0							

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

«___» _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято «___» _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска

члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист

Оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы
 Старшего воспитателя МБДОУ № 10 г. Невинномыска
 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
 за период работы с _____ по _____

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	Самооценка (баллы)	Выполнено (баллы)
1.	Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в сфере образования	1.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий. Наличие локально-правовых актов (по результатам проверки)	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	1,0 -1,0		
		1.2. Наличие программ развития ДОУ и плана мероприятий по ее реализации, размещенного на сайте ДОУ	Опубликованный на сайте ДОУ годовой отчет о реализации программ	1,0		
		1.3. Наличие постоянно и эффективно действующего органа государственного-общественного управления ДОУ	Годовой отчет о работе действующего органа государственного-общественного управления ДОУ	1,0		
		Всего по критерию:			3,0	
2.	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	2.1. Реализация программ включенных в часть формируемую участниками образовательного процесса ООП ДОУ	Скриншот с сайта ДОУ об реализуемых образовательных программах	1 балл за каждую (но не более 5)		
		2.2. Разработка методической продукции	Наличие печатных работ	1,0		
		2.3. Создание вариативных форм дошкольного образования в.т.ч.: семейные группы	Приказы на открытие			
		консультативный пункт		1,0		
		комбинированные группы		2,0		
		группы кратковременного пребывания	Индивидуальная программа развития	1,0 за каждую группу (не менее 20 человек)		
		2.4. Осуществление работ по повышению квалификационного уровня педагогов	Годовой отчет			
		Подготовка к аттестации	Годовой отчет	1,0		
		Курсы повышения квалификации	Годовой отчет	1,0		
Всего по критерию:				13,0		

3.	Реализация программ, направленных на работу с детьми, имеющими определенные способности	3.1. Участие детей конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, флешмобах (кроме Интернет - конкурсов) Согласно плана ЦРО, наличие положения	Копии дипломов, сертификатов, грамот за каждое (не более -3х)	муниципальный уровень	1,0			
				региональный уровень	1,5			
				всероссийский уровень	2,0			
			3.2. Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, флешмобах. (кроме Интернет - конкурсов) Согласно плана ЦРО, наличие положения	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п. (не более -3х)	муниципальный уровень	1,0		
			региональный уровень		1,5			
			всероссийский уровень		2,0			
	3.3. Наличие призовых мест в Интернет - конкурсах	Копии дипломов, грамот, сертификатов	не более 3-х	0,5				
Всего по критерию: 28,5								
4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	4.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев		1,0			
		4.2. Ведение систематического контроля за организацией питания и режимом дня	Сводные данные медсестры о пропусках за отчетный период		1,0			
		4.3. Выполнение плановых детодней	Сводная информация выполнения плановых детодней 75% и выше		1,0			
Всего по критерию: 3,0								
5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1. Развитие развивающей ППС групп в ДОУ в соответствии с направлением образовательной деятельности	Справка заведующего		0,5			
		5.2. Эстетика оформления участков	Фотоотчёт		1,0			
Всего по критерию: 1,5								
6.	Реализация социокультурных проектов	6.1. Участие педагогов в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лучшая территория ДОУ», «Зелёный огонёк» и др.), в общественной жизни ДОУ, города, (конференциях, конкурсах, спортивных мероприятиях, утренниках, акциях)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие)	ДОУ	0,5			
				муниципальный уровень	1,0			
				региональный уровень	2,0			
		6.2. Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, доп. образования (музыкальная школа, спортивная школа, библиотека, музей, ДСК «Олимп»)	Наличие договоров о сотрудничестве (не более 3 - х)		1,0			
		6.3 . Наличие призовых мест в конкурсах в соответствии с направлением образовательной деятельности ДОУ	Копии дипломов, грамот, сертификатов	1 - е место	3,0			
		2 - е место	2,0					
		3 - е место	1,0					

		6.4. Проведение спортивных открытых мероприятий между учреждениями города	Фотоотчет об участии в соревнованиях	не более 3-х	1,0		
					Всего по критерию: 22,0		
7.	Информационная открытость пед. деятельности	7.1. Систематическое обновление персонального сайта	Наличие копии публикации		1,0		
		7.2. Открытые мероприятия мастер-класс, показ НОД, семинары.	Наличие отчетов, фоторепортажей, конспектов (не более 3)	ДОУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		
				региональный уровень	2,0		
					Всего по критерию: 11,5		
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	8.1. Привлечение родителей в педагогическому процессу, общественной жизни ДОУ и города (проекты, фестивали, праздники, экскурсии, спортивные мероприятия, помощь в благоустройстве территории ДОУ)	фотоотчеты (не более 3 - х)		1,0		
		8.2. Систематическое обновление информационных стендов для родителей	Копии статей		2,0		
					Всего по критерию: 5,0		
9.	Исполнительская дисциплина	Качественная подготовка всех видов информации и отчетов	Справка от старшего воспитателя		2,0 -2,0		
					Всего по критерию: 2,0		
					ИТОГО: 73,5		

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

«__» _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято «__» _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномыска

члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель, председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы
музыкального работника МБДОУ № 10 г. Невинномысска
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Самооценка (баллы)	Выполнено (баллы)
4.	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	1.1. Разработка методической продукции: наличие сборников, метод. рекомендаций (к обобщенному опыту работы, к рабочей программе доп. обр.)	Справка от старшего воспитателя Наличие копии рецензии (внутренней или внешней)		1,0		
		1.2. Участие в создании вариативных форм дошкольного образования в т.ч.:	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполнении работ				
		– семейные группы			1,0		
		– консультативный пункт			1,0		
		– кратковременного пребывания			1,0		
		– работа с детьми – инвалидами	Индивидуальная программа развития		1,0		
		- Работа в ППк			1,0		
		1.3. Работа в творческих, рабочих группах	Приказ заведующей ДОУ, справка ст. воспитателя о положительных результатах работы		0,5		
1.4. . Выступление и активное участие в методических объединениях	Выступление и активное участие в методических объединениях (город и ДОУ) (за каждое не более 2 - х)		0,5				
				Всего по критерию: 7,5			
5.	Реализация программ, направленных на работу с детьми, имеющими определенные	2.1. Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, флешмобах (кроме Интернет - конкурсов) Согласно плана ЦРО, наличие положения	Копии дипломов, сертификатов, грамот за каждое (не более 3-х)	ДОУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		
				региональный уровень	2,0		

	способности	2.2 Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, флешмобах. (кроме Интернет - конкурсов) Согласно плана ЦРО, наличие положения	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п. (не более 3-х)	ДОУ	1,0		
				муниципальный уровень	2,0		
				региональный уровень	3,0		
		Наличие призовых мест в Интернет - конкурсах	Копии дипломов, грамот, сертификатов (за каждое, не более 2)		0,5		
Всего по критерию: 29,5							
3.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	3.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев		1,0		
		3.2. Использование в работе здоровьесберегающих технологий	Отчёт		1,0		
Всего по критерию: 2,0							
4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	4.1. Оснащенность и пополнение групп в соответствии с направлением образовательной деятельности (изготовление дидактических игр, пополнение атрибутов для центров)	Справка от старшего воспитателя (не более 5)		0,5		
		4.2. Эстетика оформления участков. Образцовое содержание участка группы (клумбы, обновление игрового оборудования, спортивного коррекционного)	Фотоотчёт		1,0		
Всего по критерию: 3,5							
5.	Реализация социокультурных проектов	5.1. Участие педагогов в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лучшая территория ДОУ», «Зелёный огонёк» и др.), в общественной жизни ДОУ, города, (конференциях, конкурсах, спортивных мероприятиях, утренниках, акциях)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие)	ДОУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		
				региональный уровень	2,0		
		5.3. Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, доп.образования (музыкальная школа, спортивная школа, библиотека, музей, ДСК «Олимп»)	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, статей, конспектов (не более 3 - х)		0,5		
		5.5. Наличие призовых мест в конкурсах в соответствии с направлением образовательной деятельности ДОУ	Копии дипломов, грамот, сертификатов	1 - е место 2 - е место 3 - е место	3,0 2,0 1,0		
Всего по критерию: 11,0							
6.	Информационная открытость пед. деятельности	6.1. Публикация в СМИ (газеты, журналы)	Наличие копии публикации (за каждое, не более 4)	(не более 4)	0,5		
		6.2. Открытые мероприятия мастер-класс, показ НОД,	Наличие отчетов, фоторепортажей,	ДОУ	0,5		

		семинары.	конспектов (не более 3)	муниципальны й уровень	1,0		
				региональный уровень	2,0		
		6.3. Периодическое обновление сайта (1 раз в полугодие)	Наличие копии публикации, свидетельства.		0,5		
Всего по критерию: 12,5							
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	7.1. Участие родителей в общественной жизни ДООУ, города (проекты, фестивали, дни открытых дверей, дни открытых дверей, праздники, экскурсии, спортивные мероприятия, помощь в благоустройстве территории ДООУ и группы).	Конспекты, фотоотчеты (не более 3 - х)		1,0		
Всего по критерию: 3,0							
8.	Исполнительская дисциплина	8.1.Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	Справка от старшего воспитателя		2,0		
		8.2.Наличие обоснованных жалоб от родителей	Справка от старшего воспитателя		-2,0		
		8.3. Своевременная сдача отчетов и документации (отчёт по плану самообразованию, отчёт по ПДД, финансовая грамотность)	Справка от старшего воспитателя		1,0		
Всего по критерию: 3,0							
9.	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	9. 1. Систематическое обновление базы данных по учету детей по закрепленной территории	Отчёт мониторинга по территории (1 раз в квартал)		0,5		
Всего по критерию 1,0							
ИТОГО: 74,0							

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ___ » _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято « ___ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномыска

члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы: Старший воспитатель, учитель-логопед, воспитатель, председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист

Оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы
Воспитателя по физической культуре МБДОУ № 10 г. Невинномыска
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Самооценка (баллы)	Выполнено (баллы)
6.	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	1.1. Разработка методической продукции: наличие сборников, метод. рекомендаций (к обобщенному опыту работы, к рабочей программе доп. обр.)	Справка от старшего воспитателя Наличие копии рецензии (внутренней или внешней)		1,0		
		1.2. Участие в создании вариативных форм дошкольного образования в.т.ч.:	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполнении работ				
		– семейные группы			1,0		
		– консультативный пункт			1,0		
		– кратковременного пребывания			1,0		
		– работа с детьми - инвалидами	Индивидуальная программа развития		1,0		
		1.3. Работа в творческих, рабочих группах	Приказ заведующей ДОУ, справка ст. воспитателя о положительных результатах работы		0,5		
1.4. . Выступление и активное участие в методических объединениях	Выступление и активное участие в методических объединениях (город и ДОУ) (за каждое, не более 2 - х)		0,5				
Всего по критерию : 6,5							
7.	Реализация программ, направленных на работу с детьми, имеющими определенные способности	2.1. Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях, акциях, флешмобах (кроме Интернет - конкурсов) Согласно плана ЦРО, наличие положения	Копии дипломов, сертификатов, грамот за каждое (не более 3-х)	ДОУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		
				региональный уровень	2,0		
	2.2 Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах,	Копии дипломов, грамот, сертификатов и	ДОУ	1,0			

		конференциях, акциях, флешмобах. (кроме Интернет - конкурсов) Согласно плана ЦРО, наличие положения	т.п. (не более 3-х)	муниципальный уровень	2,0			
				региональный уровень	3,0			
		Наличие призовых мест в Интернет - конкурсах	Копии дипломов, грамот, сертификатов (за каждое, не более 2)		0,5			
Всего по критерию: 29,5								
3.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	3.1. Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев		1,0			
		3.2. Ведение кружка физкультурно-оздоровительной направленности	План, график, отчет		1,0			
		3.3. Достижения обучающихся, наличие призовых мест на соревнованиях			участие в 1/4	1,0		
					1/2	2,0		
					финал	3,0		
Всего по критерию: 8,0								
4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	4.1. Оснащенность и пополнение групп в соответствии с направлением образовательной деятельности (изготовление дидактических игр, пополнение атрибутов для центров)	Справка от старшего воспитателя (не более 5)		0,5			
		4.2. Эстетика оформления участков. Образцовое содержание участка группы (клумбы, обновление игрового оборудования, спортивного коррекционного)	Фотоотчёт		1,0			
Всего по критерию: 3,5								
5.	Реализация социокультурных проектов	5.1. Участие педагогов в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лучшая территория ДООУ», «Зелёный огонёк» и др.), в общественной жизни ДООУ, города, (конференциях, конкурсах, спортивных мероприятиях, утренниках, акциях)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие)	ДООУ	0,5			
				муниципальный уровень	1,0			
				региональный уровень	2,0			
		5.2. Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, доп. образования (музыкальная школа, спортивная школа, библиотека, музей, ДСК «Олимп»)	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, статей, конспектов (не более 3 - х)		0,5			
		5.3 . Наличие призовых мест в конкурсах в соответствии с направлением образовательной деятельности ДООУ	Копии дипломов, грамот, сертификатов	1 - е место	3,0			
				2 - е место	2,0			
				3 - е место	1,0			
Всего по критерию: 11,0								

6.	Информационная открытость пед. деятельности	6.1. Публикация в СМИ (газеты, журналы)	Наличие копии публикации (за каждое, не более 4)		0,5		
		6.2. Открытые мероприятия мастер-класс, показ НОД, семинары.	Наличие отчетов, фоторепортажей, конспектов (не более 3)	ДОУ	0,5		
				муниципальный уровень	1,0		
		региональный уровень	2,0				
6.3. Периодическое обновление сайта (1 раз в полугодие)	Наличие копии публикации, свидетельства		0,5				
Всего по критерию: 12,5							
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	7.1. Участие родителей в общественной жизни ДОУ, города (проекты, фестивали, дни открытых дверей, дни открытых дверей, праздники, экскурсии, спортивные мероприятия, помощь в благоустройстве территории ДОУ и группы).	Конспекты, фотоотчеты (не более 3 - х)		1,0		
Всего по критерию: 3,0							
8.	Исполнительская дисциплина	8.1.Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	Справка от старшего воспитателя		2,0		
		8.2.Наличие обоснованных жалоб от родителей	Справка от старшего воспитателя		-2,0		
		8.3. Своевременная сдача отчетов и документации (отчёт по плану самообразованию, отчёт по ПДД, финансовая грамотность)	Справка от старшего воспитателя		1,0		
Всего по критерию: 3,0							
9.	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	9.1. Систематическое обновление базы данных по учету детей по закрепленной территории	Отчёт мониторинга по территории (1 раз в квартал)		0,5		
Всего по критерию: 1,0							
ИТОГО:78,0							

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

«___» _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято «___» _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы: Старший воспитатель, учитель-логопед, воспитатель, председатель профсоюзного комитета

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №10 «Золотой ключик»
города Невинномысска на 2023 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, освобождаемых от тяжелых физических работ	
							всего	женщины	всего	женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Разработка и утверждение правовых актов для организации ТО в ДОУ	-	-	-	январь	ответственный по ОТ	42	42	-	-
2.	Проведение специальной оценки условий труда	чел	4	4000	2 квартал	заведующий ДОУ	42	42	-	-
3.	Проведение инструктажей по охране труда: Вводный инструктаж; Первичный инструктаж на рабочем месте;	чел.	42	-	январь\август (в течение года, при приеме на работу)	специалист по кадрам	42	42	-	-

	повторный; целевой									
4.	Оценка профессиональных рисков	шт.	42	12000,00	март	комиссия по ОТ	42	42	-	-
5.	Обучение членов комиссии по ОТ и пожарному минимуму	шт.	4	3600,00	в течение года	ответственный по ОТ	42	42	-	-
6.	Проведение общего технического осмотра здания и сооружений ДОУ с составлением актов	Разово через учебный центр	-	-	в течение года	заведующий хозяйством	42	42	-	-
7.	Проведение и обучение сотрудников ДОУ согласно программы ОТ ДО, со сдачей экзаменов в тестовой форме	чел.	42	-	август сентябрь	ответственный по ОТ комиссия по ОТ	42	42	-	
8.	Проверка соблюдения исполнения требованиями ТО	чел.	42	-	ежемесячно	комиссия по ОТ	42	42	-	-
9.	Проведение периодических медосмотров (обследований), флюорографических обследований работников	чел.	42	64802,00	1 раз в год октябрь	заведующий ДОУ	42	42	-	-

10.	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления	шт.	-	-	сентябрь	заведующий хозяйством	42	42	-	-
11.	Оборудование уголка (стенда) по Охране труда, обновление информации	шт.	1		постоянно	заведующий хозяйством	42	42		
12.	Организация и учет расследования несчастных случаев на производстве	-	-	-	по мере необходимости	старший воспитатель комиссия по ОТ	42	42		
12.	Дератизация, дезинсекция, акарицидные работы в ДОУ	раз	4	10510,00	в течение года	Заведующий хозяйством	42	42	-	-
13.	Приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), спецодежды	шт	15	28804,00	по мере необходимости	Заведующий хозяйством	42	42	-	-
14.	Производственный контроль	раз	4	12188,00	1 раз в квартал	Заведующий ДОУ Заведующий хозяйством				
15.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	шт.	-		2 квартал	Заведующий хозяйством				

Перечень работ, профессий и должностей, требующих выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; СанПиН 2.4.3648-20

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание
1.	Помощник воспитателя	Халат х/б (светлых тонов)	2 шт.	СанПиН 2.4.3648-20 п. 3.1.9
		Халат (темный) для уборки помещений;	1 шт.	
		Косынка или колпак;	2 шт.	
		Фартук х/б;	2 шт.	
		Фартук для мытья посуды	1 шт.	
2.	Воспитатель	Халат х/б (светлых тонов)	2 шт.	СанПиН 2.4.3648-20 п. 3.1.9
3.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н. (п.32)
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н. (п.60)
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
5.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014

		воздействий		года № 997н. (п.23)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Зимой: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт (на 2,5 г.)	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара (2 года)	
6.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н. (п.49)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Зимой: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт (на 2,5 г.)	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара (2 года)	
7.	Шеф-повар, повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года №3 997н. (п.122)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Колпак	1 шт.	
8.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н. (п.171)
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	

9.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н. (п.115)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	

Нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
(приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н)

№ п/п	Должность	Виды смывающих или обезвреживающих средств	Нормы выдачи на месяц
1	Шеф – повар, повар	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл для мытья рук, 300 гр. или 500 мл для мытья тела
2.	Кухонный рабочий	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл для мытья рук, 300 гр. или 500 мл для мытья тела
		Регенерирующие и восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
3.	Помощник воспитателя	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах Очищающие средства	200 гр. или 250мл
		Регенерирующие и восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
4.	Дворник	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл
5.	Кладовщик	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл
		Регенерирующие и восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл

ПЕРЕЧЕНЬ

Работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск и доплаты

№	Наименование должности	% доплат	Количество календарных дней к отпуску	Результаты специальной оценки условий труда
1.	Шеф-повар (1 рабочее место)	12 %	10	Шум; Микроклимат; Световая среда; Тяжесть трудового процесса
2.	Повар (2 рабочих места)	12%	10	Шум; Микроклимат; Световая среда; Тяжесть трудового процесса
3.	Кухонный рабочий	4%	-	Шум; Микроклимат; Световая среда; Тяжесть трудового процесса

По результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ № 10 г. Невинномыска от 30 сентября 2022 г.

Список
контингента работников подлежащих прохождению
Предварительного и периодического медицинского осмотра
в МБДОУ № 10 г. Невинномысска

№ п/п	Наименование должности	Вредный производственный фактор в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021 г. № 29н
1.	Специалист по кадрам Делопроизводитель	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
2.	Заведующий Старший воспитатель Заведующий хозяйством Музыкальный руководитель Педагог-психолог Учитель-логопед Воспитатель Помощник воспитателя Уборщик служебных и производственных помещений Дворник Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
3.	Шеф-повар Повар Кухонный рабочий Кладовщик	Раздел 4, п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций); Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей

Порядок проведения
предварительного и периодического медицинского осмотра
в МБДОУ № 10 г. Невинномысска

№ п/п	Наименование должности	Вредный производственный фактор в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021 г. № 29н	Периодичность медосмотров
1.	специалист по кадрам делопроизводитель	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
2.	заведующий старший воспитатель заведующий хозяйством музыкальный руководитель педагог-психолог учитель-логопед воспитатель помощник воспитателя уборщик служебных помещений дворник машинист по стирке и ремонту спецодежды	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
3.	шеф-повар повар кухонный рабочий кладовщик	Раздел 4, п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций); Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год

Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы шеф повара

(Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1.Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания			1)Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	1,0	
			2)Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.	1,0	
			3)Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.	1,0	
			4)Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	1,5	
			5)Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования	1,0	
			6)Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания.	1,0	
			7)Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	1,0	
			8)Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,0	
			9)Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	0,5	
			10)Качественное и своевременное ведение документации установленной номенклатурой дел	1,0	
Итого по критерию	10,0			10,0	
Итого по всем критериям	10,0			10,0	

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 202 г. _____

(подпись работника)

Принято « ____ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска
члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы помощника воспитателя

(Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1.Результативность профессиональной деятельности			1)Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений.	2,0	
			2)Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм выдачи питания.	1,0	
			3)Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	2,5	
			4)Отсутствие замечаний на несоблюдение условий питания детей	3,5	
			5)Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности.	1,5	
			6)Активное участие в мероприятиях: - сад: - город:	1,5	
Итого по критерию				12,0	
Всего по критериям				12,0	

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 202 г.

(подпись работника)

Принято « ____ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска

члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы машиниста по стирке и ремонту спецодежды

(Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1. Высокая организация обслуживания воспитанников			1) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	4,0	
			2) Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.	4,0	
			3) Отсутствие замечаний за сохранность технологического оборудования	2,0	
			Исполнительная дисциплина	2,0	
Итого по критерию 1:	12,0			12,0	
Итого по всем критериям	12,0			12,0	

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 202 г.

(подпись работника)

Принято « ____ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномыска

члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы кастиелянши

(Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1. Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей			1) Отсутствие замечаний на условия хранения мягкого инвентаря	3,0	
			2) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	3,0	
			3) Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.	10,0	
Итого по критерию	10,0			10,0	
Итого по всем критериям	10,0			10,0	

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 202 г.

(подпись работника)

Принято « ____ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномыска члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы кухонного рабочего

(Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1. Высокая организация обслуживания воспитанников, содержания помещений			1) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	3,0	

учреждения					
			2)Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	3,0	
			3)Исполнительская дисциплина	4,0	
Итого по критерию 1:	10,0			10,0	
Итого по всем критериям:	10,0			10,0	

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято « ____ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномыска члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы уборщика производственных и служебных помещений

_____ (Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1.Высокая организация обслуживания воспитанников, содержания помещений учреждения			1)Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	3,0	
			2)Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	4,0	
			3)Исполнительская дисциплина	3,0	
Итого по критерию 1:	10,0			10,0	
Итого по всем критериям:	10,0			1,0	

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято « ____ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы дворника

(Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1.Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории			1)Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	5,0	
			2)Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	4,0	
			3)Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2,0	
Итого по критерию 1:	11,0			11,0	
Итого по всем критериям:	11,0			11,0	

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято « ____ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы кладовщика

(Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1. Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей			1) Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	3,0	
			2) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	3,0	
			3) Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.	4,0	
			Исполнительская дисциплина	2,0	
Итого по критерию	12,0			12,0	
Итого по всем критериям	12,0				

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 202 г.

(подпись работника)

Принято « ____ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномыска члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы повара

(Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень			1) Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	1,0	

обслуживания			2)Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.	1,0	
			3)Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования	1,0	
			4)Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания.	1,0	
			5)Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	1,0	
			6)Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,0	
			7)Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	1,0	
			8)Качественное и своевременное ведение документации установленной номенклатурой дел	1,0	
Итого по критерию	8,0			8,0	
Итого по всем критериям	8,0			8,0	

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято « ____ » _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномыска члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы уборщика производственных и служебных помещений

(Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1.Высокая организация обслуживания воспитанников, содержания помещений учреждения			1)Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	4,0	
			2)Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	4,0	
			3)Исполнительская дисциплина	2,0	
Итого по критерию 1:	10,0			10,0	
Итого по всем критериям:	10,0			10,0	

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

«___» _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято «___» _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета

Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы специалиста по кадрам

(Ф.И.О.)

на поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
1. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделения			1. Отсутствие замечаний Руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	2,0	
			2. Своевременная подготовка проектов приказов, трудовых договоров и т.п.	2,0	
			3. Качественное ведение кадрового делопроизводства (своевременное оформление трудовых книжек, личных дел и т.п.)	2,0	
			4. Эффективное ведение	2,0	

		документации		
		2. Ведение сайта ДООУ	2,0	
		6. Отсутствие больничных листов	2,0	
		7. Участие в ремонтных работах МБДОУ	2,0	
		8. Наличие замечаний на не своевременное выполнение заданий руководителя в установленные сроки	-1,0	
		9. Наличие жалоб от сотрудников на работу специалиста по кадрам	-1,0	
		10. Наличие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой дел от проверяющих органов	-1,0	
		11. Наличие замечаний на ведение трудовых книжек и личных дел сотрудников	-1,0	
Итого по критерию 1:	14,0		14,0	
Итого по всем критериям:	14,0		14,0	

Настоящий лист составлен в одном экземпляре.

«___» _____ 202 г.

_____ (подпись работника)

Принято «___» _____ 202 г.

Ответственные за приём оценочных листов от работников МБДОУ № 10 г. Невинномысска члены рабочей группы:

Председатель:

Заведующий

Члены рабочей группы:

Старший воспитатель

учитель-логопед

воспитатель

председатель профсоюзного комитета