

Заведующий МБДОУ «Детский сад
«Ласточка»
поселка Мстера Вязниковского района
Владимирской области»

О.Н. Соина



ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад «Ласточка»
поселка Мстера Вязниковского района
Владимирской области»
Протокол №1 от 25.02.2022 г.

Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад «Ласточка»
поселка Мстера Вязниковского района
Владимирской области»
К.А. Шамес



**Коллективный договор на 2022-2025 гг.
между работодателем и трудовым коллективом
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Ласточка» поселка Мстера
Вязниковского района Владимирской области»**

Адрес:
Владимирская область,
Вязниковский район,
п. Мстера, ул. Гагарина, д.12,14
Тел.: 8(49233)5-02-50

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Предметом настоящего Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений между работниками и «Работодателем». Настоящий договор устанавливает нормы оплаты труда и другие условия труда.

Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные льготы условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые «Работодателем». Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области» (ст.43 ТК РФ).

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего Коллективного договора.

Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

Ни одна из сторон в течение срока действия Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области», где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области» регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст.68 ТК РФ)

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (справку о трудовой деятельности), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым 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 подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: (ст.68 ТК РФ)

- Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»
- Правилами внутреннего трудового распорядка
- Должностной инструкцией
- Коллективным договором
- Приказами по охране труда и соблюдения правил техники безопасности
- Иными локальными актами.

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, (ст.70 ТК РФ) в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работы. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового

договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленному действующему законодательству пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный учитель».

Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

Трудовые договора могут заключаться:

- На неопределенный срок
- На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ)

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 (ст.67 ТК РФ)

Работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области» обязуются:

- Работать честно и добросовестно, строго выполнять воспитательно-образовательный режим, распоряжения руководителя, обязанности, возложенные на них Уставом ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;
- Соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого, эффективного выполнения возложенных на них обязанностей;
- Стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину;
- Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные правилами и инструкциями;

- Быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива;
- Систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, профессиональную квалификацию;
- Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации;
- Беречь и укреплять собственность дошкольного образовательного учреждения, экономно расходовать материалы, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;
- Своевременно проходить медицинский осмотр 1 раза в год;
- По плану проходить обучение в «Центре гигиены и эпидемиологии» по программе санитарного минимума.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области» имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения.

Установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных обязанностей.

Администрация имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области» положением о выплате материальной помощи сотрудникам и положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Администрация обязана способствовать созданию современных условий для улучшения воспитательно - образовательного процесса воспитанников ДОУ.

Администрация стремится созданию улучшения условий труда сотрудников ДОУ.

Администрация обязана согласовывать с трудовым коллективом вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»;
- об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения;
- о направлении экономического и социального развития учреждения в соответствии с его статусом на основе взаимодействия всех структурных подразделений;
- о соблюдении работниками ДООу обязанностей, возложенных на них в соответствии с должностными инструкциями, соблюдении трудовой, производственной дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка.

Способствовать:

- созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки;
- поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- рационально организовывать труд работников ДООу в соответствии с их специальностью и квалификацией;
- стимулировать систематическое повышение профессиональной квалификации работников ДООу. Прохождению аттестации педагогическими работниками не реже 1 раза в пять лет;
- созданию санитарно-гигиенических условий на рабочих местах;
- сохранности имущества, находящегося в пользовании в группах, кабинетах, в ДООу в целом.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Представительный орган трудового коллектива:

- представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за выполнением коллективного договора;
- представляет трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников ДООу;
- проводит работу с сотрудниками по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и других

локальных актов, обеспечивающих на высоком уровне функционирование ДОУ;

- способствует организации надлежащих производственно-трудовых отношений;
- оказывает необходимую помощь в повышении эффективности работы дошкольного учреждения;
- координирует с работодателем вопросы о работе учреждения, вносит предложения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

У муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области» пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов.

- Воспитатель, старший воспитатель – 36 часов в неделю.
- Воспитатель, работающий на группе с детьми с ОВЗ - 25 часов в неделю.
- Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю.
- Учитель-логопед – 20 часов в неделю.
- Педагог-психолог -36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ)

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ)

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- Заведующий
- Заместитель заведующего по АХЧ
- Заместитель заведующей по воспитательно-образовательной и методической работе

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (ст. 112 ТК РФ):

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

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьи 113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия работника.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дня (ст.115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, учителю-логопеду, воспитателям, работающим с детьми с ОВЗ - 56 календарных дней.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (ст.123 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом первая часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области» предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению в следующих случаях: (ст.128 ТК РФ)

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Работникам совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Согласно положениям статьи 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Для инвалидов III группы законодательством не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени. По общему правилу для них действует нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Инвалидам любой группы предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (статья 23 Закона № 181 – ФЗ). В соответствии со статьей 128 ТК РФ работодатель обязан предоставлять работающим инвалидам на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 60 календарных дней в году.

Время перерыва для питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель предлагает сотрудникам возможность отдыха и приема пищи в установленное время. Время отдыха и приема питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И УСЛОВИЯ ТРУДА

Размеры должностных окладов труда в МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области» рассчитываются на основании положения в соответствии со ст.144 Трудового Кодекса РФ, с «Законом об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., Постановлением главы Вязниковского района № 772 от 08.09.2008г, Приказом управления образования от 08.09.2008г. № 250 «Об оплате труда работников Муниципальных учреждений систем образования».

Фонд заработной платы труда работников МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области» формируется из местного бюджета.

Формирование заработной платы педагогических работников воспитателей осуществляется в соответствии с нормами финансирования на одного воспитанника на реализацию программы дошкольного образования из областного бюджета.

Фонд оплаты труда состоит из базовой, компенсирующей и стимулирующей части.

Базовая часть оплаты работников МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области» рассчитывается на основе базовой единицы и коэффициента расчета базового оклада работника в соответствии с профессиональной группой.

В базовую часть фонда оплаты труда включается оплата труда исходя из базовых должностных окладов, а также предусмотренных коэффициентов выплаты (доплаты), установленные трудовым законодательством.

Заработная плата работника представляет собой оплату за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты,

надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (24 числа за первую половину месяца и 9 числа за вторую половину месяца) на лицевой счет работника. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

Ежемесячно работникам производится доплата до минимальной заработной платы (МРОТ) (ФЗ от 19.06.2000г. №82-ФЗ).

Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются компенсационные доплаты в соответствии с действующим законодательством (Письмо Минобразования РСФСР от 18.06.91г. № 187/4 – 14пк «Об установлении доплат за неблагоприятные условия труда работников учреждений и организаций народного образования») и по итогам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

- Повару – 12%
- Младшему воспитателю – 12%
- Уборщику служебных помещений – 12%
- Подсобному рабочему – 12%

Стороны договорились, что работникам кроме фиксированной заработной платы выплачиваются стимулирующие выплаты. Все дополнительные выплаты направлены стимулировать работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты за качество воспитания, сложность контингента, создание условий для сохранения здоровья воспитанников и применение инновационных педагогических технологий.

В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты конкретный размер, которых определяется

комиссией по распределению стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты, доплаты, производятся из фонда оплаты труда, размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается. Ежемесячно по результатам работы каждого сотрудника на основании приказа руководителя ДООУ.

Стимулирующие выплаты заведующему и заместителю заведующего по АХЧ могут быть выделены из фонда заработной платы дошкольного учреждения по приказу Управления образования администрации Вязниковского района.

Премирование и иные поощрительные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

Способствовать обеспечению права работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Обеспечение финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ).

Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ)

В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом работодателя в соответствии с требованиями настоящего Федерального закона (от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Обеспечить работников спец. одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении вести их учет в соответствии с действующим законодательством.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Осуществляет контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Осуществлять совместно с представительным органом трудового коллектива контроль за состоянием, условиями, охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения, возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ). Все работники вправе брать один оплачиваемый выходной день в рабочее время, чтобы пройти диспансеризацию. Этим правом можно воспользоваться раз в три года. Работающие пенсионеры и сотрудники предпенсионного возраста могут

проходить диспансеризацию каждый год, у них есть два дня на осмотр врачей. Работников от 18 лет и старше обязательно отпускаются только на диспансеризацию, которая предусмотрена действующим законодательством в сфере охраны здоровья. Речь идет об осмотрах и анализах по программе обязательного медицинского страхования в районных поликлиниках по месту жительства или регистрации. Граждане вправе отказаться от диспансеризации или отдельных анализов либо осмотров в ее рамках (ст. 46 Закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ, Порядок, утв. приказом Минздрава от 13.03.2019 № 124н).

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

Предоставляет работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (предусмотренных законом);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (ст.165 ТК РФ).

Материальная помощь может быть выделена:

- в связи с платным лечением сотрудника;
- в связи с приобретением дорогостоящих лечебных препаратов;
- в случае смерти близкого родственника (мужа, жены, детей);
- в связи с несчастным случаем (авария, травма);
- в случаях пожара, гибели имущества;
- в случае с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией;
- в связи тяжелым материальным положением.
- к юбилейным датам работников 50 и 60 лет проработавших в учреждении не менее 10 лет.

При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставлении на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- работники, являющиеся представителями первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;
- работники - при наличии двух или более иждивенцев;
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.
- работники, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. (ст.179 ТК РФ)

Квалификационные категории, присвоены педагогическим работникам учитываются в течении срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы на основании приказа руководителя образовательной организации в следующих случаях:

Должность, по которой по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель – дефектолог, учитель – логопед, логопед	Учитель – дефектолог, учитель – логопед, логопед

Учитель музыки образовательной организации	Музыкальный руководитель
Инструктор по физической культуре. Педагог-психолог. Музыкальный руководитель.	Воспитатель

Для педагогических работников, имеющие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящие в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденный знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание, процедура аттестации на первую и высшую категорию проводится в форме собеседования.

Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего и заключительного этапов общероссийского конкурса «Учитель года»; победителей и лауреатов регионального и заключительного этапов «Воспитатель года»; победителей конкурса «Лучший учитель РФ»; подготовивших победителей и призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов и соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), в течении 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами), процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования; по исчисления 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально – значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за работу. Информация об этой работе и награда указывается в портфолио работника.

Стороны договорились, что возмещение вреда потерпевшему, будет произведено в соответствии с действующим законодательством.

Уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия по следующим основаниям:

- При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией дошкольного учреждения (пункт 1 первой части статьи 81 Трудового кодекса РФ)

- При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 первой части статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).
- В исключительных случаях месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца, со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, на всех работников соответствующего подразделения. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ТК РФ ст.143).

При структурной перестройке организации, при необходимости внесения изменений, дополнений в коллективный договор в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников в коллективный договор, вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

Примирительная процедура создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года (ст.405 ТК РФ).

Стороны придя к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, и могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража (ст.402 ТК РФ).

Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим

вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку).

Представительный орган трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду (ст.51 ТК РФ).

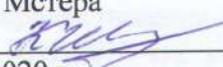
Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10. ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОР

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Положение о порядке распределения стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель комитета
Профсоюза МБДОУ «Детский сад
«Ласточка» п. Мстера
Шамес К.А. 
«31» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ «Детский сад
«Ласточка» п. Мстера
Соина О.Н. 
«31» августа 2020 г.
Приказ №31-А от 31.08.2020 г.



О.Н.
Соина

Подписано
цифровой подписью:
О.Н. Соина
Дата: 2022.03.03
09:57:15 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке распределения стимулирующей и
компенсационной части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера
Вязниковского района Владимирской области»
с 01.09.2020 года**

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад «Ласточка п. Мстера
Протокол №2 от 31.08.2020 г.

Общие положения.

1.1. Положение о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Постановлением главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования» с изменениями и дополнениями, Постановлением администрации Вязниковского района от 27.02.2013 № 202 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Вязниковского района, Постановлением Губернатора Владимирской области от 29.12.2007 №976 «О мерах реализации Закона Владимирской области от 05.12.2005 №184-ОЗ «О наделении органов самоуправления отдельными государственными полномочиями Владимирской области по исполнению мер социальной поддержки, направленных на воспитание и обучение детей-инвалидов дошкольного возраста в образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, и по социальной поддержке детей-инвалидов дошкольного возраста», Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» п. Мстера Вязниковского района Владимирской области».

1.2 Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» п. Мстера» (далее ДОУ).

1.3 Положение разработано в целях предоставления качественной муниципальной услуги в области дошкольного образования, повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как основным работникам, так и работникам, работающим на условиях совместительства. Выплаты стимулирующего характера определяются работникам ДОУ за фактически отработанное время.

1.5 Настоящее Положение является локальным нормативным актом, разрабатывается администрацией ДОУ, согласовывается с председателем Совета трудового коллектива, председателем первичной профсоюзной организации ДОУ, обсуждается, изменяется и принимается на Общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом заведующего ДОУ.

1.6 Выплаты стимулирующего характера включают в себя

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Премия - дополнительная часть заработной платы, может выплачиваться работникам при наличии фонда оплаты.

1.7 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются постоянные (полугодовые, годовые) и разовые по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев.

1.8 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, определенных настоящим Положением.

1.9. Для целей стимулирования работников к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 30 % от общих поступлений в фонд оплаты труда ДОО. Оптимальный размер стимулирующей части может меняться в пределах предусмотренных средств на оплату труда. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.10. Размер и виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом.

1.11. Материальные поощрения и выплаты руководителю и заместителям заведующего ДОО осуществляются на основании приказа начальника управления образования Администрации муниципального образования Вязниковский район.

1.12. Выплаты работникам производятся на основе приказа заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.13. Настоящее положение вступает в силу с момента принятия его на общем собрании трудового коллектива.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1 Система стимулирующих выплат работникам ДОО предусматривает:

2.1.1 **Постоянные** (полугодовые) стимулирующие выплаты. Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются на период с 01 января по 31 августа и на период с 01 сентября по 31 декабря. Постоянные стимулирующие выплаты на первое полугодие должны быть установлены в период с 01 января по 20 января; на второе полугодие с 01 сентября по 20 сентября.

2.1.2 Постоянные стимулирующие выплаты могут устанавливаться всем работникам ДОО, начиная со дня поступления на работу за неукоснительное выполнение как в процентном, так и в денежном эквиваленте:

- Правил внутреннего трудового распорядка – до 80% от должностного оклада;
- должностных инструкций – до 80% от должностного оклада;
- инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников – до 80% от должностного оклада;
- инструкций по охране труда – до 80% от должностного оклада.
- за интенсивность труда при превышении нормативной численности детей, наполняемости групп – до 100% от должностного оклада.

2.1.3 Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы (как в процентном, так и в денежном эквиваленте), в том числе, включающие в себя:

- выплаты за осуществление руководства методическим объединением: в ДОО – до 15% от должностного оклада; районным – до 20% от должностного оклада; профессионально-отраслевым – до 20% от должностного оклада;
- выплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей – до 15% от должностного оклада;
- выплаты за сложность контингента воспитанников (дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети разного возраста (разновозрастная группа) – от 15% до 50% от должностного оклада;
- выплаты за результативность работы с неорганизованными детьми (индивидуальные карты развития) – до 40% от должностного оклада;
- ведение электронного портфолио педагогов - до 20% от должностного оклада;
- за ведение официального сайта ДОО (наполнение и обновление сайта) – до 100% от должностного оклада;
- за работу в автоматизированной информационной системе «БАРС. Образование – Электронный Детский Сад» - до 30% от должностного оклада;
- выплаты за работу в онлайн-режиме – до 100% от должностного оклада;
- за ведение онлайн-мониторинга – до 15% от должностного оклада;

- выплаты за выполнение наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы – до 100% от должностного оклада;
- выплаты за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ (при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работы по одной и той же профессии (должности)) от 25% до 50% от должностного оклада;
- выплаты за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства – 20% от должностного оклада;
- обеспечение преемственности в воспитательно-образовательной работе (со школой) – до 50% от должностного оклада.

2.1.4 Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам за особый вклад в развитие ДОУ - до 100% от должностного оклада, а именно: разработка и внедрение программ, инновационных технологий, методик; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ (участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, проведении открытых занятий, мастер-классов).

2.1.5 Установление выплат выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в ДОУ до прохождения ими аттестации (но не более 3-х лет):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 35% от должностного оклада;
- с высшим профессиональным образованием – 30% от должностного оклада;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 30% от должностного оклада;
- со средним профессиональным образованием – 25% от должностного оклада.

2.2 **Разовые** стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев. Разовые стимулирующие выплаты зависят от результатов работы за конкретный период и устанавливаются с 01 по 20 число текущего месяца как в процентном, так и в денежном эквиваленте.

2.2.1. Повышение имиджа учреждения:

- качественная подготовка к новому учебному году – от 50 до 100% от должностного оклада;
- качественная подготовка и проведение летней оздоровительной компании (подготовка, восстановление, обновление малых форм, цветников, песочниц, выносного материала; современные подходы в работе с родителями по организации оздоровления детей в летний период; своевременно подготовленные планы, отчеты) - от 15 до 50% от должностного оклада;

2.2.2. Проведение качественных ремонтных работ, связанных с устранением аварийных ситуаций – 50% от должностного оклада.

2.2.3. Оснащение и проведение поддерживающего (косметического) ремонта – от 50 до 100% от должностного оклада.

2.2.4. Обеспечение выполнения норма пожарной и электробезопасности – до 50%.

2.2.5. Отсутствие предписаний надзорных органов - от 50 до 100%.

2.2.6. Оперативное выполнение заявок – от 50 до 100%.

2.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. (Приложение 1).

2.4 Размер выплаты стимулирующего характера рассчитывается суммированием баллов и стоимости баллов, определяющиеся по формуле:

$$ИСВ = ФС / ОКБ \times ИКБ,$$

где ИСВ – индивидуальная стимулирующая выплата,

ФС – фонд стимулирования,

ОКБ – общее количество баллов, набранных всеми работниками,

ИКБ – индивидуальное количество баллов, набранное работником.

Работники самостоятельно заполняют и предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат листы оценки качества и результативности труда (*Приложение 2*)

2.5 Выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени

2.6 Постоянные (полугодовые) выплаты и разовые выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к должностному окладу, так и в твердой сумме.

2.5 Выплаты стимулирующего характера (постоянные и разовые) устанавливаются приказом заведующего ДООУ на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, согласовываются с профсоюзным комитетом, органом общественного самоуправления, и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Результат, определяющий размер выплат стимулирующего характера работника ДООУ, доводится до каждого работника под роспись в течение 3-х рабочих дней. Комиссия по распределению стимулирующих выплат избирается Общим собранием трудового коллектива.

2.6 Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера рассматривает все представленные листы оценки качества и результативности труда, анализирует, делает поправки (в случае, несогласия, с работником), аргументируя свои действия.

2.7 Размер выплат стимулирующего характера и иных выплат (материальной помощи) руководителя и заместителей устанавливается учредителем в пределах средств фонда оплаты труда ДООУ.

3. Условия установления выплат стимулирующего характера

3.1 Установление условий распределения стимулирующей части ФОТ, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.2. Постоянные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу; разовые выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к должностному окладу так и в твердой сумме.

3.3. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику достижений.

3.4. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках контроля внутри учреждения.

3.5. При наличии экономии части фонда заработной платы, предназначенного на выплаты работникам ДООУ, могут оказываться премиальные выплаты:

- юбилейными датами со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие и каждые последующие пять лет (многолетняя и качественная работа в данном учреждении);
- профессиональными и другими государственным праздникам;
- уходом на пенсию;
- заключению брака;
- юбилеями образовательного учреждения;
- по итогам работы (за квартал, за полугодие, за год).

3.6 Премиальные выплаты могут определяться в процентном отношении к должностному окладу или твердой сумме. Размер разовых премиальных выплат зависит от важности события, значимости работы, за которую производится выплата.

3.7 Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам ДООУ, либо отдельным работникам.

3.8 Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.9 Премияльные выплаты устанавливаются приказом заведующего на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, согласовываются с профсоюзным комитетом, представительным органом общественного самоуправления и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

4. Порядок оказания материальной помощи

4.1. При наличии экономии части фонда заработной платы, предназначенного на выплаты работникам ДОУ, может оказываться материальная помощь:

- при наличии острых финансовых проблем в семье, связанных с лечением работника или близких родственников, погребением.

4.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника (кроме погребения), устанавливается приказом заведующего, согласовывается с профсоюзным комитетом, представительным органом общественного самоуправления и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

4.3 Материальная помощь предоставляется работнику не более двух раз в год.

5. Условия и порядок отмены или уменьшения выплат.

5.1 Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в период их действия:

- За грубое нарушение трудовой дисциплины - до 100%;

- За нарушение педагогической этики - до 100%

- За несчастный случай с воспитанником - до 100%

- За обоснованную жалобу родителей воспитанников - до 100%

- За невыполнение критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДОУ, указанных в Положении – до 100%

5.2 Условиями отмены стимулирующих выплат является применение к работнику дисциплинарного взыскания на период его действия.

6. Порядок подачи и рассмотрения заявлений на результаты оценки

6.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности Комиссией по распределению стимулирующих выплат он вправе подать заявление в Комиссию по трудовым спорам.

6.2. Заявление подаётся в письменном виде на имя председателя КТС с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие с приложением документов, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

6.3 Заявление не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

7. Настоящее Положение вступает в силу:

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2020 года. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения.

7.2. В Положение могут вноситься изменения и дополнения.

7.3 Изменения и дополнения утверждаются Общим собранием трудового коллектива в установленном порядке.

Заведующий
Председатель комитета Профсоюза

О.Н. Соина
К.А. Шамес

Критерии для расчета специалистов

Критерии эффективности труда воспитателя

№	Наименование критерия	Количество баллов	
1. Качество воспитательно-образовательного процесса (27 баллов)			
1	Ведение документации		
	- своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, протоколы и прочее)	1 балл	
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	1 балл	
	- своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей) воспитанников	1 балл	
2	Качество подготовки к НОД (без замечаний).	1 балл	
3	Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями, специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг (по итогам проведенных мероприятий):		
	- на уровне ДООУ	1 балл	
	- на муниципальном уровне	2 балла	
	- на региональном уровне	3 балла	
4	Творческий подход в создании предметно-пространственной, безопасной, проектно-ориентированной среды в группах, консультативном пункте, прогулочных площадках, территории ДООУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами и различными видами деятельности. Изготовление игр, пособий, нестандартного оборудования.	2 балла	
5	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану.	1 балл	
6	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках		
	- на уровне ДООУ	1 балл	
	- на муниципальном уровне	2 балла	
	- на региональном уровне	3 балла	
7	Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка. Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности. По результатам контроля.	2 балла	
8	Подготовка компьютерного материала (раздаточного, демонстрационного) для проведения занятий	1 балл	
9	Эффективная подготовка детей к мероприятиям.	1 балл	
10	Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля для динамической оценки развития ребенка.	2 балла	
11	Использование современных компьютерных программ и технологий в коррекционно-развивающей деятельности педагога	2 балла	
2. Качество оздоровительной работы (21 балл)			
1	Снижение уровня заболеваемости воспитанников в		
	<i>Осеннее-зимний период</i>		
	-ясли: от 0 до 4 детодней (более 4 дд – 0 баллов)	1 балл	
	- сад: от 0 до 3 детодней (более 3 дд – 0 баллов)	1 балл	
	<i>Весеннее-летний период</i>		
	-ясли: от 0 до 3 детодней (более 4 дд – 0 баллов)	1 балл	
- сад: от 0 до 2 детодней (более 3 дд – 0 баллов)	1 балл		
2	Охрана жизни и здоровья детей		
	- использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе (закаливание, прогулки, проветривание)	2 балла	
	- отсутствие травматизма	3 балла	
3	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе, сохранение контингента воспитанников, снижение количества пропусков без уважительных причин; посещаемость составляет:		
	- свыше 75% дошкольные группы	свыше 65% ясли	3 балла
	- от 65% до 75% дошкольные группы;	от 55% до 65% ясли	2 балла
	- от 55% до 65% дошкольные группы;	от 45% до 55% ясли	1 балл
4	Личный творческий вклад, высокое качество выполнения правил СанПиНа, способствующих охране жизни и здоровья детей.		
	- подбор детской мебели	1 балл	
	- требования организации питания	1 балл	
	- соблюдение режима дня	1 балл	
	- режим проветривания	1 балл	
	- соблюдение режима двигательной активности	1 балл	
	- ведение фильтр – журнала	1 балл	
3. Инновационная деятельность (10 баллов)			
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (использование мультимедийных и Интернет-ресурсов; создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов). Предоставление информации для размещения на сайте ДООУ.	3 балла	
2	Участие в окружной или городской экспериментальных площадках.	2 балла	
3	Реализация авторских программ, методик, материалов.	2 балла	
4	Использование метода проектов в работе.	3 балла	

4.Участие в методической работе, профессиональная реализация (23 балла)		
1	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикаций разработок на интернет - представительстве, организация выставок) на различных уровнях	
	- на уровне ДООУ	1 балл
	- на муниципальном уровне	2 балла
	- на региональном уровне	3 балла
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распределению педагогического опыта	
	- муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	- федерального уровня	3 балла
3	Участие в профессиональных конкурсах	
	- муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	- федерального уровня	3 балла
4	Повышение уровня профессиональной квалификации (посещение тематических, проблемных курсов, участие в МО, самообразование)	1 балл
5	Активное участие в работе творческой группы ДООУ по разработке проектов; в работе рабочей группы ДООУ по разработке программ	2 балла
6	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, руководство творческими группами.	2 балла
5. Организация работы с родителями (8 баллов)		
1	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:	
	- 1-2 мероприятия в квартал	1 балл
	- 3-4 мероприятия в квартал	1 балл
2	Высокий уровень подготовки к родительским собраниям	1 балл
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 балл
4	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей), учреждения, социума, СМИ, в интернете.	2 балла
5	Оформление выставок, вернисажей, наглядного материала для педагогов ДООУ и родителей (законных представителей) воспитанников.	1 балл
6	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	1 балл
6. Общие показатели (11 баллов)		
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл
3	Активно функционирующий сайт группы	2 балла
4	Личное участие в праздниках (ведущие, сказочные герои).	2 балла
5	Уровень исполнительской дисциплины	
	- сохранность имущества и материальных ценностей	1 балл
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл
6	Содержание в надлежащем виде рабочего места, помещения группы, прогулочных участков	1 балл
7	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	2 балла
ИТОГО:		100 баллов

Критерии эффективности труда старшего воспитателя

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.Качество воспитательно-образовательного процесса (38 балла)		
1	Документооборот	
	- своевременное и качественное ведение документации	1 балл
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации вышестоящим инстанциям	1 балл
	- своевременное и качественное доведение информации до сотрудников и родителей (законных представителей) воспитанников	1 балл
2	Реализация социокультурных проектов ДООУ (музей, детская библиотека, учреждения дополнительного образования и др.)	3 балла
3	Координация деятельности воспитателей в проектировании предметно – развивающей среды. Работа по улучшению ППС по возрастным группам и в ДООУ в целом (оснащенность методического кабинета систематизированными, наглядными и дидактическими материалами)	2 балла
4	Эффективная организация мероприятий по взаимодействию разных категорий работников, с целью повышения качества оказываемых услуг (взаимодействие воспитателей и специалистов)	2 балла
5	Результативность работы с разнообразными групповыми формами методической работы (педагогические советы, семинары, консультации, деловые игры, открытые просмотры и т.д.) в соответствии с требованиями ФГОС. Результативность деятельности педагогов в реализации методической работы по годовому плану.	2 балла
6	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, подтвердивших заявленную категорию	3 балла
7	Позитивная динамика в результатах коррекционно - развивающей, индивидуальной работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	2 балла

8	Подготовка педагогов и детей к участию в конкурсах: -муниципальных	1 балл
	-региональных	2 балла
	-федеральных	3 балла
9	Качественная помощь педагогам в подготовке публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта: - муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	-федерального уровня	3 балла
10	Оснащенность методического кабинета учреждения систематизированными, наглядными, дидактическими и мультимедийными материалами. Доступность и качество методической информации, имеющейся в методическом кабинете учреждения.	2 балла
11	Своевременная и качественная организация и проведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития воспитанников и деятельности педагогического коллектива.	2 балла
12	Оказание методической помощи воспитателям по обобщению педагогического опыта, повышению квалификации, аттестации.	3 балла
13	Подготовка и проведение интерактивных мультимедийных материалов для реализации их педагогом в работе с детьми, родителями, для личного профессионального роста.	2 балла
2. Качество оздоровительной работы (4 балла)		
1	Качественное проведение контрольных мероприятий по организации оздоровительной работы специалистами ДООУ (использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, соблюдение правил санитарно – эпидемиологического режима, правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности и т.д.)	4 балла
3. Инновационная деятельность (9 баллов)		
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (использование мультимедийных и Интернет-ресурсов; создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов). Предоставление информации для размещения в интернет- сообществах и на сайте ДООУ.	3 балла
2	Разработка и реализация авторских методик, программ, методических материалов.	3 балла
3	Участие в окружной или городской экспериментальных площадках.	3 балла
4. Участие в методической работе, профессиональная реализация (23 балла)		
1	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикации разработок на интернет - представительстве, организация выставок):	2 балла
	- внутри ДООУ	1 балл
	-на муниципальном уровне	2 балла
	- на региональном уровне	3 балла
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта:	
	- муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	-федерального уровня	3 балла
3	Участие в профессиональных конкурсах	
	- муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	- федерального уровня	3 балла
4	Повышение уровня профессиональной квалификации (посещение тематических, проблемных курсов, участие в МО, самообразование)	1 балл
5	Подготовка качественного современного материала и участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, работа в соцуме.	2 балла
5. Организация работы с родителями (9 баллов)		
1	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:	
	- 1-2 мероприятия в квартал	1 балл
	- 3-4 мероприятия в квартал	2 балла
2	Высокий уровень подготовки к родительским собраниям	1 балл
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 балла
4	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей), учреждения, социума, СМИ, в интернете.	2 балла
5	Оформление выставок, вернисажей, наглядного материала для педагогов ДООУ и родителей (законных представителей) воспитанников.	1 балл
6	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	1 балл
6. Общие показатели (17 баллов)		
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл
3	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, руководство творческими группами.	2 балла
4	Качественная замена отсутствующих сотрудников	1 балла
5	Активно функционирующий сайт педагога (или страничка на сайте ДООУ)	3 балла
6	Уровень исполнительской дисциплины	
	- выполнение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл
	- отсутствие замечаний контролирурующих органов	1 балл
	- сохранность имущества и материальных ценностей	1 балл

	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл
7	Содержание в надлежащем виде рабочего места, методического кабинета	2 балла
8	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	3 балла
ИТОГО:		100 баллов

Критерии эффективности труда музыкального руководителя

№	Наименование критерия	Количество баллов
1. Качество воспитательно-образовательного процесса (22 балла)		
1	Ведение документации	
	- своевременное и качественное ведение документации.	1 балл
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	1 балл
	- своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей) воспитанников	1 балл
2	Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями, специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг (по итогам проведенных мероприятий):	
	- на уровне ДООУ	1 балл
	- на муниципальном уровне	2 балла
	- на региональном уровне	3 балла
3	Творческий подход в создании предметно-пространственной, безопасной, проектно-ориентированной среды в музыкальном зале, консультативном пункте, территории ДООУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами и различными видами деятельности. Изготовление игр, пособий, нестандартного оборудования. Критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность. Изготовление костюмов, атрибутов и пособий по музыкальному воспитанию, пополнение музыкальной фонотеки, оформление музыкального зала.	5 баллов
4	Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка.	4 балла
5	Качественная подготовка и проведение спортивных соревнований, праздников, досугов, развлечений.	2 балла
6.	Подготовка компьютерного материала (раздаточного, демонстрационного, мультимедийного) для проведения занятий.	2 балла
2. Качество оздоровительной работы (15 баллов)		
1	Охрана жизни и здоровья детей.	
	- отсутствие травматизма	5 баллов
	-обеспечение охраны жизни и здоровья детей во время музыкальных занятий и праздничных мероприятий.	5 баллов
2	Соблюдение правил санитарно – эпидемиологического режима.	
	- соблюдение режима дня и продолжительности занятий	2 балла
	- режим проветривания	1 балл
	- соблюдение режима двигательной активности	1 балл
	- подбор и оптимальная расстановка мебели на занятиях	1 балл
3. Инновационная деятельность (13 баллов)		
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (использование мультимедийных и Интернет-ресурсов; создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов). Предоставление информации для размещения в интернет- сообществах и на сайте ДООУ.	3 балла
2	Использование метода проектов в работе.	3 балла
3	Реализация и разработка авторских методик, программ.	4 балла
4	Участие в окружной или городской экспериментальных площадках.	3 балла
4. Участие в методической работе, профессиональная реализация (19 баллов)		
1	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикаций разработок на интернет - представительстве, организация выставок) на различных уровнях	
	- на уровне ДООУ	1 балл
	- на муниципальном уровне	2 балла
	- на региональном уровне	3 балла
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта:	
	- муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	- федерального уровня	3 балла
3	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах повышающих престиж ДООУ	
	- муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	- федерального уровня	3 балла
4	Повышение уровня профессиональной квалификации (посещение тематических, проблемных курсов, участие в МО, самообразование)	1 балл
5. Организация работы с родителями (11 баллов)		
1	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:	
	- 1-2 мероприятия в квартал	1 балл

	- 3-4 мероприятия в квартал	2 балл
2	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей (4 раза в год)	1 балл
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Участие в родительских собраниях и предоставление годовых отчетов о проделанной работе.	3 балла
4	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей), учреждения, социума, СМИ, в интернете.	2 балла
5	Оформление выставок, вернисажей, наглядного материала для педагогов ДООУ и родителей (законных представителей) воспитанников.	1 балл
6	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	1 балл
6. Общие показатели (20 баллов)		
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл
3	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, руководство творческими группами.	2 балла
4	Качественная замена отсутствующих сотрудников	1 балл
5	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, подготовка к приемке ДООУ и т.п)	1 балл
6	Активно функционирующий сайт педагога (или страничка на сайте ДООУ)	5 балла
7	Уровень исполнительской дисциплины	
	- выполнение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл
	- отсутствие замечаний контролирурующих органов	1 балл
	- сохранность имущества и материальных ценностей	1 балл
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл
8	Содержание в надлежащем виде рабочего места, музыкального зала.	2 балла
9	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	3 балла
ИТОГО:		100 баллов

Критерии эффективности труда учителя-логопеда

№	Наименование критерия	Количество баллов
1. Качество воспитательно-образовательного процесса (33 балла)		
1	Ведение документации	
	- своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, протоколы и прочее)	1 балл
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	1 балл
	- своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей) воспитанников	1 балл
2	Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями, специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг (по итогам проведенных мероприятий):	
	- на уровне ДООУ	1 балл
	- на муниципальном уровне	2 балла
	- на региональном уровне	3 балла
3	Творческий подход в создании предметно-пространственной, безопасной, пректно-ориентированной среды в кабинете, консультативном пункте, территории ДООУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами и различными видами деятельности. Изготовление игр, пособий, нестандартного оборудования.	2 балла
4	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану.	1 балл
5	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках	
	- на уровне ДООУ	1 балл
	- на муниципальном уровне	2 балла
	- на региональном уровне	3 балла
6	Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка. Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности. По результатам контроля.	3 балла
7	Подготовка компьютерного материала (раздаточного, демонстрационного) для проведения занятий	5 балла
8	Эффективная подготовка детей к мероприятиям.	2 балла
9	Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля для динамической оценки развития ребенка.	2 балла
10	Использование современных компьютерных программ и технологий в коррекционно-развивающей деятельности педагога	3 балла
2. Качество оздоровительной работы (11 баллов)		
1	Охрана жизни и здоровья детей	
	- использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе (закаливание, прогулки, проветривание)	3 балла
	- отсутствие травматизма	3 балла
2	Личный творческий вклад, высокое качество выполнения правил СанПиНа, способствующих охране жизни и здоровья детей.	
	- подбор и оптимальная расстановка мебели на занятиях	1 балл
	- соблюдение режима дня и продолжительности занятий	2 балла

	- режим проветривания	1 балл
	- соблюдение режима двигательной активности	1 балл
3. Инновационная деятельность (7 баллов)		
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (использование мультимедийных и Интернет-ресурсов; создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов,). Предоставление информации для размещения на сайте ДОУ.	5 баллов
	Участие в окружной или городской экспериментальных площадках.	5 баллов
2	Реализация авторских программ, методик, материалов	3 балла
3	Использование метода проектов в работе.	3 балла
4. Участие в методической работе, профессиональная реализация (23 балла)		
1	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикаций разработок на интернет - представительстве, организация выставок) на различных уровнях	
	- на уровне ДОУ	1 балл
	- на муниципальном уровне	2 балла
	- на региональном уровне	3 балла
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распределению педагогического опыта	
	- муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	- федерального уровня	3 балла
3	Участие в профессиональных конкурсах	
	- муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	- федерального уровня	3 балла
4	Повышение уровня профессиональной квалификации (посещение тематических, проблемных курсов, участие в МО, самообразование)	1 балл
5	Активное участие в работе творческой группы ДОУ по разработке проектов; в работе рабочей группы ДОУ по разработке программ	5 баллов
6	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, руководство творческими группами.	2 балла
5. Организация работы с родителями (10 баллов)		
1	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:	
	- 1-2 мероприятия в квартал	1 балл
	- 3-4 мероприятия в квартал	1 балл
2	Высокий уровень подготовки к родительским собраниям	1 балл
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 балл
4	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей), учреждения, социума, СМИ, в интернете.	2 балла
5	Оформление выставок, вернисажей, наглядного материала для педагогов ДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников.	2 балла
6	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей (4 раза в год)	1 балл
7	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	1 балл
6. Общие показатели (16 баллов)		
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл
3	Активно функционирующий сайт педагога (или страничка на сайте ДОУ)	5 балла
4	Личное участие в праздниках (ведущий, сказочный герой).	2 балла
5	Уровень исполнительской дисциплины	
	- сохранность имущества и материальных ценностей	1 балл
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл
6	Содержание в надлежащем виде рабочего места, помещения группы, прогулочных участков	2 балла
7	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	2 балла
ИТОГО:		100 баллов

Критерии эффективности труда педагога-психолога

№	Наименование критерия	Количество баллов
1. Качество воспитательно-образовательного процесса (25 балла)		
1	Ведение документации	
	- своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, протоколы и прочее)	1 балл
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	1 балл
	- своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей) воспитанников	1 балл
2	Качество подготовки к НОД с учетом ФГОС (без замечаний)	
	Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями,	

	специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг (по итогам проведенных мероприятий):	
	- на уровне ДОУ	1 балл
	- на муниципальном уровне	2 балла
	- на региональном уровне	3 балла
3	Работа по улучшению предметно-пространственной среды. Критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность. Подбор и использование наглядного и дидактического материала.	5 баллов
4	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану.	1 балл
5	Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка. Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности. По результатам контроля.	3 балла
6	Подготовка компьютерного материала (раздаточного, демонстрационного) для проведения занятий	1 балл
7	Качественная организация коррекционно-развивающей работы с детьми.	3 балла
8	Качественная организация взаимодействия с различными организациями по вопросам разработки и реализации мероприятий по улучшению психолого-педагогических условий пребывания детей в ДОУ (ДООЦ, ГИМЦ, ВИРО).	3 балла
2. Качество оздоровительной работы (14 баллов)		
1	Охрана жизни и здоровья детей	
	- обеспечение охраны жизни и здоровья детей во время педагогического процесса	5 баллов
	- отсутствие травматизма	5 баллов
2	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического процесса	
	- соблюдение режима дня и продолжительности занятий	1 балл
	- соблюдение режима дня и продолжительности занятий	1 балл
	- режим проветривания	1 балл
	- соблюдение режима двигательной активности	1 балл
3. Инновационная деятельность (11 баллов)		
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (использование мультимедийных и Интернет-ресурсов; создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов). Предоставление информации для размещения на сайте ДОУ.	5 баллов
2	Реализация авторских программ, методик, материалов	3 балла
3	Использование метода проектов в работе.	3 балла
4. Участие в методической работе, профессиональная реализация (19 баллов)		
1	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикаций разработок на интернет - представительстве, организация выставок) на различных уровнях	
	- на уровне ДОУ	1 балл
	- на муниципальном уровне	2 балла
	- на региональном уровне	3 балла
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распределению педагогического опыта	
	- муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	- федерального уровня	3 балла
3	Участие в профессиональных конкурсах	
	- муниципального уровня	1 балл
	- регионального уровня	2 балла
	- федерального уровня	3 балла
4	Повышение уровня профессиональной квалификации (посещение тематических, проблемных курсов, участие в МО, самообразование)	1 балл
5	Активное участие в работе творческой группы ДОУ по разработке проектов; в работе рабочей группы ДОУ по разработке программ	5 баллов
6	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, руководство творческими группами.	2 балла
5. Организация работы с родителями (14 баллов)		
1	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:	
	- 1-2 мероприятия в квартал	1 балл
	- 3-4 мероприятия в квартал	1 балл
2	Высокий уровень подготовки к родительским собраниям	1 балл
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 балл
4	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей), учреждения, социума, СМИ, в интернете.	2 балла
5	Оформление выставок, вернисажей, наглядного материала для педагогов ДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников.	3 балла
6	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей (4 раза в год)	2 балла
7	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	3 балла
6. Общие показатели (17 баллов)		
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл
3	Активно функционирующий сайт педагога (или страничка на сайте ДОУ)	5 баллов
4	Личное участие в праздниках (ведущий, сказочный герой).	2 балла

5	Уровень исполнительской дисциплины	
	- сохранность имущества и материальных ценностей	1 балл
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл
6	Содержание в надлежащем виде рабочего места, помещения группы, прогулочных участков	2 балла
7	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	3 балла
ИТОГО:		100 баллов

Критерии для расчета стимулирующих выплат учебно-вспомогательного персонала

Критерии эффективности труда завхоза

№	Наименование критерия	Количество баллов
1. Качество административно-хозяйственных работ (34 балла)		
1	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	5 баллов
2	Эффективная организация контроля за функционированием технологического оборудования ДООУ	5 баллов
3	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм	5 баллов
4	Организация хозяйственного обслуживания проводимых совещаний, конференций, семинаров и др.	3 балла
5	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.	5 баллов
6	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности.	5 баллов
7	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	3 балла
8	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период.	3 балла
2. Документооборот (15 баллов)		
1	Своевременное заключение и пролонгирование договоров с обслуживающими организациями.	3 балла
2	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации в вышестоящие органы.	3 балла
3	Качественное ведение документации материального учета	3 балла
4	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий.	3 балла
5	Разработка, своевременная замена соответствующих инструкций.	3 балла
3. Работа с кадрами (14 баллов)		
1	Эффективное руководство работой обслуживающего персонала, своевременная организация обучения сотрудников	5 баллов
2	Эффективный и качественный подбор, расстановка кадров, работа с центром занятости населения.	5 баллов
3	Повышение уровня профессиональной квалификации (своевременное посещение курсов, самообразование)	1 балл
4	Оформление наглядной агитации (стенды, памятки, объявления).	3 балла
4. Работа с родителями (10 баллов)		
1	Организация и проведение инструктажей по ППБ, ПДД и т.п. для родителей.	5 баллов
2	Организация и привлечение родителей к работе по благоустройству территории ДООУ	5 баллов
5. Общие показатели (22 балла)		
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	2 балла
4	Качественная замена отсутствующих сотрудников	2 балла
5	Интенсивность и напряженность работы (работа по устранению аварийных ситуаций и их последствий, при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, подготовка к приемке ДООУ и т.п)	1 балл
6	Уровень исполнительской дисциплины	
	- выполнение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл
	- отсутствие замечаний контролирующих органов	1 балл
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл
7	Содержание в надлежащем виде рабочего места, складских помещений, подвала.	3 балла
8	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	5 баллов
ИТОГО:		100 баллов

Критерии оценки младшего воспитателя

Критерии, показатели	Кол-во баллов
1. Качество выполняемых работ (55 баллов)	
Качественное проведение генеральных уборок.	5
Просушка мягкого инвентаря в летний период (одеяла, подушки, матрасы), стирка ковров и другие сезонные мероприятия.	5
Содержание в надлежащем виде рабочего места и помещения группы в соответствии с Сан Пин.	3
Сохранность имущества и материальных ценностей (мебель, мягкий инвентарь, посуда).	5
Соблюдение норм ПБ и ОТ.	3
Отсутствие замечаний при соблюдении правил санитарно – эпидемиологического режима: - требования организации питания; - соблюдение режима дня; - режим проветривания; - режим уборки помещений; - режим смены белья.	3 3 2 3 2
Обработка группового помещения, мебели, мягкого инвентаря в период карантин.	5
Строгое выполнение правил хранения чистящих и моющих средств.	2
Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями (отсутствие замечаний).	5
Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в организации воспитательно – образовательного процесса.	5
Оказание помощи воспитателям младших групп во время одевания детей на улицу	5
2. Качество оздоровительной работы (23 балла)	
Снижение уровня заболеваемости воспитанников: <i>Осенне-зимний период</i> Если от 0 до 4 дд /более 4 Сад до 3 дд / более 3 дд <i>Весенне – летний период</i> Если до 3 дд / свыше 3дд Сад до 2 дд / более 2 дд	2/0 2/0 2/0 2/0
Охрана жизни и здоровья детей: - использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе (закаливание) - отсутствие травматизма.	4 5
Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе, сохранение контингента воспитанников, снижение количества пропусков без уважительных причин; посещаемость составляет: - свыше 75% дошкольные группы; свыше 65% группы раннего возраста; - от 65% до 75% дошкольные группы, от 55%-65 % группы раннего возраста; - от 55%-65% дошкольные группы, от 45% до 55% группы раннего возраста.	3 2 1
3. Организация работы с родителями, коллегами (4 балла)	
Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	2
4. Общие показатели (28 баллов)	
Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам.	1
Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ.	1
Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без горячей воды, работа после ремонта, подготовка к приемке ДОУ и т.п).	5
Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло).	3
Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников).	5
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5
Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрации, митинги, субботники)	3
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	5
Максимально возможное количество баллов - 110	

Критерии для расчета стимулирующих выплат младшего обслуживающего персонала

Критерии оценки сторожа

Критерии, показатели	Кол-во баллов
1. Качество выполняемых работ (38 баллов)	
Образцовое содержание помещения в соответствии с требованием Сан Пин, сохранность вверенного имущества	10
Соблюдение целостности сохраняемого объекта, исправность сигнализационных устройств пожаротушения, телефонной связи, освещения.	10
Высокий уровень обеспечения мер безопасности во время дежурства	10
Соблюдение норм ПБ и ОТ.	3
Отсутствие замечаний по итогам проверок по хозяйственной деятельности	5
2. Организация работы с родителями, коллегами (5 баллов)	
Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3
3. Общие показатели (27 баллов)	
Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам.	1
Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ.	3
Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без младшего воспитателя, подготовка к приемке ДОУ и т.п).	5
Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло).	5
Содержание в надлежащем виде рабочего места.	2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5
Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрации, митинги, субботники)	3
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	3
Максимально возможное количество баллов - 70	

Критерии оценки рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Критерии, показатели	Кол-во баллов
1. Качество выполняемых работ (93 балла)	
Оперативное и качественное выполнение заявок по ремонту	10
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения.	25
Устранение аварийных ситуаций до приезда обслуживающей организации.	10
Регулярный осмотр и качественное содержание мебели, малых форм, игрового инвентаря.	10
Сохранность оборудования и инструмента.	5
Выездной характер работы.	5
Соблюдение норм ПБ и ОТ.	3
Отсутствие замечаний по итогам проверок по хозяйственной деятельности.	5
Выполнение особо важных работ, не входящих в должностные обязанности (по распорядительному акту заведующей): - погрузка КБО,	5
-сезонная работа на территории и в помещениях ДОУ,	5
-аварийный ремонт оборудования	10
2. Организация работы с коллегами (10 баллов)	
Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3
Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих работников)	5
3. Общие показатели (29 баллов)	
Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам.	1
Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ.	3
Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без младшего воспитателя, подготовка к приемке ДОУ и т.п).	5

Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло).	5
Содержание в надлежащем виде рабочего места.	2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5
Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрации, митинги, субботники)	3
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	5
Максимально возможное количество баллов - 132	

Критерии оценки повара

Критерии, показатели	Кол-во баллов
1. Качество выполняемых работ (65 баллов)	
Высокое качество приготовления блюд, разнообразие блюд, выдача готовой продукции с соблюдением норматива.	15
Строгое соблюдение требований по электробезопасности в работе с электрооборудованием кухни.	5
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	15
Соблюдение требований СанПин (по результатам проверок).	5
Сохранность имущества и материальных ценностей на кухне (кухонного электрооборудования, посуды).	10
Соблюдение норм ПБ и ОТ.	3
Отсутствие замечаний при соблюдении правил санитарно – эпидемиологического режима.	5
Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями (отсутствие замечаний).	5
2. Организация работы с родителями, коллегами (5 баллов)	
Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3
3. Общие показатели (30 баллов)	
Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам.	1
Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ.	1
Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без горячей воды, работа после ремонта, подготовка к приемке ДОУ и т.п).	5
Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло).	5
Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников).	5
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5
Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрации, митинги, субботники)	3
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	5
Максимально возможное количество баллов - 100	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Оценочный лист воспитателя

МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

(Ф.И.О.)
За _____ 20__ года

№	Наименование критерия	Количество баллов	Фактическое исполнение	Решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат
1. Качество воспитательно-образовательного процесса (27 баллов)				
1	Ведение документации			
	- своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, протоколы и прочее)	1 балл		
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	1 балл		
	- своевременное и качественное доведение информации до родителей	1 балл		

	(законных представителей) воспитанников			
2	Качество подготовки к НОД (без замечаний).	1 балл		
3	Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями, специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг (по итогам проведенных мероприятий):			
	- на уровне ДОУ	1 балл		
	- на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		
4	Творческий подход в создании предметно-пространственной, безопасной, проектно-ориентированной среды в группах, консультативном пункте, прогулочных площадках, территории ДОУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами и различными видами деятельности. Изготовление игр, пособий, нестандартного оборудования.	2 балла		
5	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану.	1 балл		
6	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках			
	- на уровне ДОУ	1 балл		
	- на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		
7	Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка. Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности. По результатам контроля.	2 балла		
8	Подготовка компьютерного материала (раздаточного, демонстрационного) для проведения занятий.	1 балл		
9	Эффективная подготовка детей к мероприятиям.	1 балл		
10	Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля для динамической оценки развития ребенка.	2 балла		
11	Использование современных компьютерных программ и технологий в коррекционно-развивающей деятельности педагога.	2 балла		
2. Качество оздоровительной работы (21 балл)				
1	Снижение уровня заболеваемости воспитанников в			
	<i>Осенне-зимний период</i>			
	-ясли: от 0 до 4 детодней (более 4 дд – 0 баллов)	1 балл		
	- сад: от 0 до 3 детодней (более 3 дд – 0 баллов)	1 балл		
	<i>Весенне-летний период</i>			
	-ясли: от 0 до 3 детодней (более 4 дд – 0 баллов)	1 балл		
	- сад: от 0 до 2 детодней (более 3 дд – 0 баллов)	1 балл		
2	Охрана жизни и здоровья детей			
	- использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе (закаливание, прогулки, проветривание)	2 балла		
	- отсутствие травматизма	3 балла		
3	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе, сохранение контингента воспитанников, снижение количества пропусков без уважительных причин; посещаемость составляет:			
	- свыше 75% дошкольные группы; свыше 65% ясли	3 балла		
	-от 65% до 75% дошкольные группы; от 55% до 65% ясли	2 балла		
	- от 55% до 65% дошкольные группы; от 45% до 55% ясли	1 балл		
4	Соблюдение правил санитарно - эпидемиологического режим			
	- подбор детской мебели	1 балл		
	- требования организации питания	1 балл		
	- соблюдение режима дня	1 балл		
	- режим проветривания	1 балл		
	- соблюдение режима двигательной активности	1 балл		
	- ведение фильтр - журнала	1 балл		
3. Инновационная деятельность (10 баллов)				
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (использование мультимедийных и Интернет-ресурсов; создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов). Предоставление информации для размещения на сайте ДОУ.	3 балла		
2	Участие в окружной или городской экспериментальных площадках.	2 балла		
3	Реализация авторских программ, методик, материалов.	2 балла		
4	Использование метода проектов в работе	3 балла		
4.Участие в методической работе, профессиональная реализация (23 балла)				
1	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикаций разработок на интернет - представительстве, организация выставок) на различных уровнях			
	- на уровне ДОУ	1 балл		
	- на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распределению педагогического опыта			

	- муниципального уровня	1 балл		
	- регионального уровня	2 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
3	Участие в профессиональных конкурсах			
	- муниципального уровня	1 балл		
	- регионального уровня	2 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
4	Повышение уровня профессиональной квалификации (посещение тематических, проблемных курсов, участие в МО, самообразование)	1 балл		
5	Активное участие в работе творческой группы ДОО по разработке проектов; в работе рабочей группы ДОО по разработке программ	2 балла		
6.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, руководство творческими группами.	2 балла		
5. Организация работы с родителями (8 баллов)				
1	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:			
	- 1-2 мероприятия в квартал	1 балл		
	- 3-4 мероприятия в квартал	1 балл		
2	Высокий уровень подготовки к родительским собраниям	1 балл		
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 балл		
4	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	2 балла		
5	Оформление выставок, вернисажей, наглядного материала для педагогов ДОО и родителей (законных представителей) воспитанников.	1 балл		
6	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	1 балл		
6. Общие показатели (11 баллов)				
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл		
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл		
3	Активно функционирующий сайт группы	2 балла		
4	Личное участие в праздниках (ведущие, сказочные герои).	2 балла		
5	Уровень исполнительской дисциплины			
	- выполнение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл		
	- отсутствие замечаний контролирующих органов	1 балл		
	- сохранность имущества и материальных ценностей	1 балл		
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл		
6	Содержание в надлежащем виде рабочего места, помещения группы, прогулочных участков	1 балл		
7	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	2 балла		
ИТОГО:		100 баллов		

Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

Председатель Совета ДОО _____ (_____)

Воспитатель _____ (_____)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Оценочный лист старшего воспитателя

МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

(Ф.И.О.)

За _____ 20 ____ года

№	Наименование критерия	Количество баллов	Фактическое исполнение	Решение Комиссии по распределению
---	-----------------------	-------------------	------------------------	-----------------------------------

				стимулирующих выплат
1. Качество воспитательно-образовательного процесса (38 балла)				
1	Документооборот			
	- своевременное и качественное ведение документации	1 балл		
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации вышестоящим инстанциям	1 балл		
	- своевременное и качественное доведение информации до сотрудников и родителей (законных представителей) воспитанников	1 балл		
2	Реализация социокультурных проектов ДООУ (музей, детская библиотека, учреждения дополнительного образования и др.)	3 балла		
3	Координация деятельности воспитателей в проектировании предметно – развивающей среды. Работа по улучшению ППС по возрастным группам и в ДООУ в целом (оснащенность методического кабинета систематизированными, наглядными и дидактическими материалами)	2 балла		
4	Эффективная организация мероприятий по взаимодействию разных категорий работников, с целью повышения качества оказываемых услуг (взаимодействие воспитателей и специалистов)	2 балла		
5	Результативность работы с разнообразными групповыми формами методической работы (педагогические советы, семинары, консультации, деловые игры, открытые просмотры и т.д.) в соответствии с требованиями ФГОС. Результативность деятельности педагогов в реализации методической работы по годовому плану.	2 балла		
6	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, подтвердивших заявленную категорию	3 баллов		
7	Позитивная динамика в результатах коррекционно - развивающей, индивидуальной работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	2 балла		
8	Подготовка педагогов и детей к участию в конкурсах:			
	-муниципальных	1 балл		
	-региональных	2 балла		
	-федеральных	3 балла		
9	Качественная помощь педагогам в подготовке публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта:	1 балл		
	- муниципального уровня	2 балла		
	- регионального уровня	3 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
10	Оснащенность методического кабинета учреждения систематизированными, наглядными, дидактическими и мультимедийными материалами. Доступность и качество методической информации, имеющейся в методическом кабинете учреждения.	2 балла		
11	Своевременная и качественная организация и проведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития воспитанников и деятельности педагогического коллектива.	2 балла		
12	Оказание методической помощи воспитателям по обобщению педагогического опыта, повышению квалификации, аттестации.	3 балла		
13	Подготовка и проведение интерактивных мультимедийных материалов для реализации их педагогом в работе с детьми, родителями, для личного профессионального роста.	2 балла		
2. Качество оздоровительной работы (4 балла)				
1	Качественное проведение контрольных мероприятий по организации оздоровительной работы специалистами ДООУ (использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, соблюдение правил санитарно – эпидемиологического режима, правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности и т.д.)	4 балла		
3. Инновационная деятельность (9 баллов)				
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (использование мультимедийных и Интернет-ресурсов; создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов). Предоставление информации для размещения в интернет- сообществах и на сайте ДООУ.	3 балла		
2	Разработка и реализация авторских методик, программ, методических материалов.	3 балла		
3	Участие в окружной или городской экспериментальных площадках.	3 балла		
4. Участие в методической работе, профессиональная реализация (23 баллов)				
1	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикации разработок на интернет - представительстве, организация выставок):	2 балла		
	- внутри ДООУ	1 балл		
	-на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		

2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта:			
	- муниципального уровня	1 балл		
	- регионального уровня	2 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
3	Участие в профессиональных конкурсах			
	- муниципального уровня	1 балл		
	- регионального уровня	2 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
4	Повышение уровня профессиональной квалификации (посещение тематических, проблемных курсов, участие в МО, самообразование)	1 балл		
5	Подготовка качественного современного материала и участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, работа в социуме.	2 балла		
5. Организация работы с родителями (9 баллов)				
1	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:			
	- 1-2 мероприятия в квартал	1 балл		
	- 3-4 мероприятия в квартал	2 балла		
2	Высокий уровень подготовки к родительским собраниям	1 балл		
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 балла		
4	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей), учреждения, социума, СМИ, в интернете.	2 балла		
5	Оформление выставок, вернисажей, наглядного материала для педагогов ДООУ и родителей (законных представителей) воспитанников.	1 балл		
6	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	1 балл		
6. Общие показатели (17 баллов)				
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл		
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл		
3	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, руководство творческими группами.	2 балла		
4	Качественная замена отсутствующих сотрудников	1 балла		
5	Активно функционирующий сайт педагога (или страничка на сайте ДООУ)	3 балла		
6	Уровень исполнительской дисциплины			
	- выполнение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл		
	- отсутствие замечаний контролирующих органов	1 балл		
	- сохранность имущества и материальных ценностей	1 балл		
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл		
7	Содержание в надлежащем виде рабочего места, методического кабинета	2 балла		
8	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	3 баллов		
ИТОГО:		100 баллов		

Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

_____ (_____)
 _____ (_____)
 _____ (_____)
 _____ (_____)

Председатель Совета ДООУ _____ (_____)

Старший воспитатель _____ (_____)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Оценочный лист музыкального руководителя

МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

(Ф.И.О.)

За _____ 20 ____ года

№	Наименование критерия	Количество баллов	Фактическое исполнение	Решение Комиссии по
---	-----------------------	-------------------	------------------------	---------------------

				распределению стимулирующих выплат
1. Качество воспитательно-образовательного процесса (22 балла)				
1	Ведение документации			
	- своевременное и качественное ведение документации.	1 балл		
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	1 балл		
	- своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей) воспитанников	1 балл		
2	Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями, специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг (по итогам проведенных мероприятий):			
	- на уровне ДОУ	1 балл		
	- на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		
3	Творческий подход в создании предметно-пространственной, безопасной, проектно-ориентированной среды в музыкальном зале, консультативном пункте, территории ДОУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами и различными видами деятельности. Изготовление игр, пособий, нестандартного оборудования. Критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность. Изготовление костюмов, атрибутов и пособий по музыкальному воспитанию, пополнение музыкальной фонотеки, оформление музыкального зала.	5 баллов		
4	Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка.	4 баллов		
5	Качественная подготовка и проведение спортивных соревнований, праздников, досугов, развлечений.	2 балла		
6.	Подготовка компьютерного материала (раздаточного, демонстрационного, мультимедийного) для проведения занятий.	2 балла		
2. Качество оздоровительной работы (15 баллов)				
1	Охрана жизни и здоровья детей.			
	- отсутствие травматизма	5 баллов		
	-обеспечение охраны жизни и здоровья детей во время музыкальных занятий и праздничных мероприятий.	5 баллов		
2	Соблюдение правил санитарно – эпидемиологического режима.			
	- соблюдение режима дня и продолжительности занятий	2 балла		
	- режим проветривания	1 балл		
	- соблюдение режима двигательной активности	1 балл		
	- подбор и оптимальная расстановка мебели на занятиях	1 балл		
3. Инновационная деятельность (13 баллов)				
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (использование мультимедийных и Интернет-ресурсов; создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов). Предоставление информации для размещения в интернет- сообществах и на сайте ДОУ.	3 балла		
2	Использование метода проектов в работе.	3 балла		
3	Реализация и разработка авторских методик, программ.	4 балла		
4	Участие в окружной или городской экспериментальных площадках.	3 балла		
4. Участие в методической работе, профессиональная реализация (19 баллов)				
1	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикаций разработок на интернет - представительстве, организация выставок) на различных уровнях			
	- на уровне ДОУ	1 балл		
	- на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта:			
	- муниципального уровня	1 балл		
	- регионального уровня	2 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
3	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах повышающих престиж ДОУ			
	- муниципального уровня	1 балл		
	- регионального уровня	2 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
4	Повышение уровня профессиональной квалификации (посещение тематических, проблемных курсов, участие в МО, самообразование)	1 балл		
5. Организация работы с родителями (11 баллов)				
1	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:			

	- 1-2 мероприятия в квартал	1 балл		
	- 3-4 мероприятия в квартал	2 балл		
2	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей (4 раза в год)	1 балл		
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Участие в родительских собраниях и предоставление годовых отчетов о проделанной работе.	3 балла		
4	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей), учреждения, социума, СМИ, в интернете.	2 балла		
5	Оформление выставок, вернисажей, наглядного материала для педагогов ДООУ и родителей (законных представителей) воспитанников.	1 балл		
6	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	1 балл		
6. Общие показатели (20 балла)				
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл		
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл		
3	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, руководство творческими группами.	2 балла		
4	Качественная замена отсутствующих сотрудников	1 балл		
5	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, подготовка к приемке ДООУ и т.п)	1 балл		
6	Активно функционирующий сайт педагога (или страничка на сайте ДООУ)	5 балла		
7	Уровень исполнительской дисциплины			
	- выполнение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл		
	- отсутствие замечаний контролирующих органов	1 балл		
	- сохранность имущества и материальных ценностей	1 балл		
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл		
8	Содержание в надлежащем виде рабочего места, музыкального зала.	2 балла		
9	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	3 баллов		
ИТОГО:		100 баллов		

Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

Председатель Совета ДООУ _____ (_____)

Музыкальный руководитель _____ (_____)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Оценочный лист учителя-логопеда

МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

_____ (Ф.И.О.)
За _____ 20 _____ года

№	Наименование критерия	Количество баллов	Фактическое исполнение	Решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат
1. Качество воспитательно-образовательного процесса (33 баллов)				
1	Ведение документации			
	- своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, протоколы и прочее)	1 балл		
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	1 балл		

	- своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей) воспитанников	1 балл		
2	Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями, специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг (по итогам проведенных мероприятий):			
	- на уровне ДОУ	1 балл		
	- на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		
3	Творческий подход в создании предметно-пространственной, безопасной, преемственно-ориентированной среды в кабинете, консультативном пункте, территории ДОУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами и различными видами деятельности. Изготовление игр, пособий, нестандартного оборудования.	2 балла		
4	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану.	1 балл		
5	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках			
	- на уровне ДОУ	1 балл		
	- на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		
6	Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка. Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности. По результатам контроля.	3 балла		
7	Подготовка компьютерного материала (раздаточного, демонстрационного) для проведения занятий	5 балла		
8	Эффективная подготовка детей к мероприятиям.	2 балл		
9	Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля для динамической оценки развития ребенка.	2 балла		
10	Использование современных компьютерных программ и технологий в коррекционно-развивающей деятельности педагога	3 балла		
2. Качество оздоровительной работы (11 баллов)				
1	Охрана жизни и здоровья детей			
	- использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе (закаливание, прогулки, проветривание)	3 балла		
	- отсутствие травматизма	3 баллов		
2	Личный творческий вклад, высокое качество выполнения правил СанПиНа, способствующих охране жизни и здоровья детей.			
	- подбор и оптимальная расстановка мебели на занятиях	1 балл		
	- соблюдение режима дня и продолжительности занятий	2 балла		
	- режим проветривания	1 балл		
	- соблюдение режима двигательной активности	1 балл		
3. Инновационная деятельность (7 баллов)				
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (использование мультимедийных и Интернет-ресурсов; создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов,). Предоставление информации для размещения на сайте ДОУ.	5 баллов		
	Участие в окружной или городской экспериментальных площадках.	5 баллов		
2	Реализация авторских программ, методик, материалов	3 балла		
3	Использование метода проектов в работе.	3 балла		
4. Участие в методической работе, профессиональная реализация (23 балла)				
1	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикаций разработок на интернет - представительстве, организация выставок) на различных уровнях			
	- на уровне ДОУ	1 балл		
	- на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распределению педагогического опыта			
	- муниципального уровня	1 балл		
	- регионального уровня	2 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
3	Участие в профессиональных конкурсах			
	- муниципального уровня	1 балл		
	- регионального уровня	2 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
4	Повышение уровня профессиональной квалификации (посещение тематических, проблемных курсов, участие в МО, самообразование)	1 балл		
5	Активное участие в работе творческой группы ДОУ по разработке	5 баллов		

6	проектов; в работе рабочей группы ДООУ по разработке программ Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, руководство творческими группами.	2 балла		
5. Организация работы с родителями (10 баллов)				
1	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:			
	- 1-2 мероприятия в квартал	1 балл		
	- 3-4 мероприятия в квартал	1 балл		
2	Высокий уровень подготовки к родительским собраниям	1 балл		
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 балл		
4	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей), учреждения, соцнума, СМИ, в интернете.	2 балла		
5	Оформление выставок, вернисажей, наглядного материала для педагогов ДООУ и родителей (законных представителей) воспитанников.	2 балл		
6	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей (4 раза в год)	1 балл		
7	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	1 балл		
6. Общие показатели (16 баллов)				
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл		
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл		
3	Активно функционирующий сайт педагога (или страничка на сайте ДООУ)	5 балла		
4	Личное участие в праздниках (ведущий, сказочный герой).	2 балла		
5	Уровень исполнительской дисциплины			
	- сохранность имущества и материальных ценностей	1 балл		
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл		
6	Содержание в надлежащем виде рабочего места, помещения группы, прогулочных участков	2 балла		
7	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	2 балла		
ИТОГО:		100 баллов		

Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

_____ (_____)
 _____ (_____)
 _____ (_____)
 _____ (_____)

Председатель Совета ДООУ _____ (_____)

Учитель-логопед _____ (_____)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Оценочный лист педагога-психолога

МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

_____ (Ф.И.О.)
 За _____ 20 _____ года

№	Наименование критерия	Количество баллов	Фактическое исполнение	Решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат
1. Качество воспитательно-образовательного процесса (25 балла)				
1	Ведение документации			

	- своевременное и качественное ведение документации (планы, табеля, протоколы и прочее)	1 балл		
	- своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	1 балл		
	- своевременное и качественное доведение информации до родителей (законных представителей) воспитанников	1 балл		
2	Качество подготовки к НОД с учетом ФГОС (без замечаний) Качественная и результативная совместная деятельность по взаимодействию с воспитателями, специалистами с целью повышения уровня оказываемых услуг (по итогам проведенных мероприятий):			
	- на уровне ДОУ	1 балл		
	- на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		
3	Работа по улучшению предметно-пространственной среды. Критерии: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность. Подбор и использование наглядного и дидактического материала.	5 баллов		
4	Результативность деятельности педагога в реализации методической работы по годовому плану.	1 балл		
5	Своевременное и качественное ведение различных видов мониторинга для динамической оценки развития ребенка. Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности. По результатам контроля.	3 балла		
6	Подготовка компьютерного материала (раздаточного, демонстрационного) для проведения занятий	1 балл		
7	Качественная организация коррекционно-развивающей работы с детьми.	3 балла		
8	Качественная организация взаимодействия с различными организациями по вопросам разработки и реализации мероприятий по улучшению психолого-педагогических условий пребывания детей в ДОУ (ДООЦ, ГИМЦ, ВИРО).	3 балла		
2. Качество оздоровительной работы (14 баллов)				
1	Охрана жизни и здоровья детей			
	- обеспечение охраны жизни и здоровья детей во время педагогического процесса	5 баллов		
	- отсутствие травматизма	5 баллов		
2	Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического процесса			
	- соблюдение режима дня и продолжительности занятий	1 балл		
	- соблюдение режима дня и продолжительности занятий	1 балл		
	- режим проветривания	1 балл		
	- соблюдение режима двигательной активности	1 балл		
3. Инновационная деятельность (11 баллов)				
1	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (использование мультимедийных и Интернет-ресурсов; создание мультимедийных презентаций, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов). Предоставление информации для размещения на сайте ДОУ.	5 баллов		
2	Реализация авторских программ, методик, материалов	3 балла		
3	Использование метода проектов в работе.	3 балла		
4. Участие в методической работе, профессиональная реализация (19 баллов)				
1	Обобщение и распространение опыта работы (организация и проведение семинаров, выступлений, консультаций, мастер-классов, открытых занятий, публикаций разработок на интернет - представительстве, организация выставок) на различных уровнях			
	- на уровне ДОУ	1 балл		
	- на муниципальном уровне	2 балла		
	- на региональном уровне	3 балла		
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распределению педагогического опыта			
	- муниципального уровня	1 балл		
	- регионального уровня	2 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
3	Участие в профессиональных конкурсах			
	- муниципального уровня	1 балл		
	- регионального уровня	2 балла		
	- федерального уровня	3 балла		
4	Повышение уровня профессиональной квалификации (посещение тематических, проблемных курсов, участие в МО, самообразование)	1 балл		
5	Активное участие в работе творческой группы ДОУ по разработке проектов; в работе рабочей группы ДОУ по разработке программ	5 баллов		
6	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, руководство творческими группами.	2 балла		

5. Организация работы с родителями (14 баллов)				
1	Своевременное и качественное выполнение мероприятий перспективного и календарного планов:			
	- 1-2 мероприятия в квартал	1 балл		
	- 3-4 мероприятия в квартал	1 балл		
2	Высокий уровень подготовки к родительским собраниям	1 балл		
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1 балл		
4	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей), учреждения, социума, СМИ, в интернете.	2 балла		
5	Оформление выставок, вернисажей, наглядного материала для педагогов ДООУ и родителей (законных представителей) воспитанников.	3 балла		
6	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей (4 раза в год)	2 балла		
7	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями.	3 балла		
6. Общие показатели (17 баллов)				
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл		
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл		
3	Активно функционирующий сайт педагога (или страничка на сайте ДООУ)	5 баллов		
4	Личное участие в праздниках (ведущий, сказочный герой).	2 балла		
5	Уровень исполнительской дисциплины			
	- сохранность имущества и материальных ценностей	1 балл		
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл		
6	Содержание в надлежащем виде рабочего места, помещения группы, прогулочных участков	2 балла		
7	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	3 балла		
ИТОГО:		100 баллов		

Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

_____ (_____)
 _____ (_____)
 _____ (_____)
 _____ (_____)

Председатель Совета ДООУ _____ (_____)

Педагог-психолог _____ (_____)
 « _____ » _____ 20 _____ г.

Оценочный лист завхоза

МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

(Ф.И.О.)

За _____ 20 _____ года

№	Наименование критерия	Количество баллов	Фактическое исполнение	Решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат
1. Качество административно-хозяйственных работ (34 балла)				
1	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	5 баллов		
2	Эффективная организация контроля за функционированием технологического оборудования ДООУ	5 баллов		
3	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-	5 баллов		

	гигиенических правил и норм			
4	Организация хозяйственного обслуживания проводимых совещаний, конференций, семинаров и др.	3 балла		
5	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления и т.д.	5 баллов		
6	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности.	5 баллов		
7	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	3 балла		
8	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период.	3 балла		
2. Документооборот (15 баллов)				
1	Своевременное заключение и пролонгирование договоров с обслуживающими организациями.	3 балла		
2	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации в вышестоящие органы.	3 балла		
3	Качественное ведение документации материального учета	3 балла		
4	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий.	3 балла		
5	Разработка, своевременная замена соответствующих инструкций.	3 балла		
3. Работа с кадрами (14 баллов)				
1	Эффективное руководство работой обслуживающего персонала, своевременная организация обучения сотрудников	5 баллов		
2	Эффективный и качественный подбор, расстановка кадров, работа с центром занятости населения.	5 баллов		
3	Повышение уровня профессиональной квалификации (своевременное посещение курсов, самообразование)	1 балл		
4	Оформление наглядной агитации (стенды, памятки, объявления).	3 балла		
4. Работа с родителями (10 баллов)				
1	Организация и проведение инструктажей по ППБ, ПДД и т.п. для родителей.	5 баллов		
2	Организация и привлечение родителей к работе по благоустройству территории ДОУ	5 баллов		
5. Общие показатели (22 балла)				
1	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1 балл		
2	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1 балл		
3	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	2 балла		
4	Качественная замена отсутствующих сотрудников	2 балла		
5	Интенсивность и напряженность работы (работа по устранению аварийных ситуаций и их последствий, при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, подготовка к приемке ДОУ и т.п)	1 балл		
6	Уровень исполнительской дисциплины			
	- выполнение правил внутреннего трудового распорядка	1 балл		
	- отсутствие замечаний контролирующих органов	1 балл		
	- экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло)	1 балл		
7	Содержание в надлежащем виде рабочего места, складских помещений, подвала.	3 балла		
8	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	5 баллов		
ИТОГО:		100 баллов		

Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

Председатель Совета ДОУ _____ (_____)

Завхоз _____ (_____)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Оценочный лист сторожа

МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

(Ф.И.О.)

За _____ 20__ года

№	Наименование критерия	Количество баллов	Фактическое исполнение	Решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат
1. Качество выполняемых работ (38 баллов)				
	Образцовое содержание помещения в соответствии с требованием Сан Пин, сохранность вверенного имущества	10		
	Соблюдение целостности сохраняемого объекта, исправность сигнализационных устройств пожаротушения, телефонной связи, освещения.	10		
	Высокий уровень обеспечения мер безопасности во время дежурства	10		
	Соблюдение норм ПБ и ОТ.	3		
	Отсутствие замечаний по итогам проверок по хозяйственной деятельности	5		
2. Организация работы с родителями, коллегами (5 баллов)				
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2		
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3		
3. Общие показатели (27 баллов)				
	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам.	1		
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ.	3		
	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без младшего воспитателя, подготовка к приемке ДОУ и т.п).	5		
	Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло).	5		
	Содержание в надлежащем виде рабочего места.	2		
	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5		
	Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрации, митинги, субботники)	3		
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	3		
Максимально возможное количество баллов - 70				

Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

Председатель Совета ДОУ _____ (_____)

Сторож _____ (_____)

« _____ » _____ 20__ г.

Оценочный лист рабочего по комплексному обслуживанию и ремонта здания

МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

(Ф.И.О.)

За _____ 20__ года

Критерии, показатели	Кол-во баллов	Фактическое исполнение	Решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат
1. Качество выполняемых работ (93 балла)			
Оперативное и качественное выполнение заявок по ремонту	10		

Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения.	25		
Устранение аварийных ситуаций до приезда обслуживающей организации.	10		
Регулярный осмотр и качественное содержание мебели, малых форм, игрового инвентаря.	10		
Сохранность оборудования и инструмента.	5		
Выездной характер работы.	5		
Соблюдение норм ПБ и ОТ.	3		
Отсутствие замечаний по итогам проверок по хозяйственной деятельности.	5		
Выполнение особо важных работ, не входящих в должностные обязанности (по распорядительному акту заведующей): - погрузка КБО,	5		
-сезонная работа на территории и в помещениях ДОУ,	5		
-аварийный ремонт оборудования	10		
2.Организация работы с коллегами (10 баллов)			
Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2		
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3		
Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих работников)	5		
3.Общие показатели (29 баллов)	5		
Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам.	1		
Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ.	3		
Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без младшего воспитателя, подготовка к приемке ДОУ и т.п).	5		
Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло).	5		
Содержание в надлежащем виде рабочего места.	2		
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5		
Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрации, митинги, субботники)	3		
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	5		
Максимально возможное количество баллов - 132			

Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

Председатель Совета ДОУ _____ (_____)

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания _____ (_____)

« _____ » _____ 20__ г.

Оценочный лист повара

МБДОУ «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

_____ (Ф.И.О.)

За _____ 20__ года

Критерии, показатели	Кол-во баллов	Фактическое исполнение	Решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат
1.Качество выполняемых работ (65 баллов)			
Высокое качество приготовления блюд, разнообразие блюд, выдача готовой	15		

продукции с соблюдением норматива.			
Строгое соблюдение требований по электробезопасности в работе с электрооборудованием кухни.	5		
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	15		
Соблюдение требований СанПин (по результатам проверок).	5		
Сохранность имущества и материальных ценностей на кухне (кухонного электрооборудования, посуды).	10		
Соблюдение норм ПБ и ОТ.	3		
Отсутствие замечаний при соблюдении правил санитарно – эпидемиологического режима.	5		
Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями (отсутствие замечаний).	5		
2. Организация работы с родителями, коллегами (5 баллов)	5		
Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	2		
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3		
3. Общие показатели (30 баллов)			
Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам.	1		
Работа без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ.	1		
Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, работа без горячей воды, работа после ремонта, подготовка к приемке ДОУ и т.п).	5		
Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло).	5		
Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников).	5		
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5		
Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрации, митинги, субботники)	3		
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	5		
Максимально возможное количество баллов - 100	2		
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5		
Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрации, митинги, субботники)	3		
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информации об учреждении и его деятельности. Проведение работы с персональными данными.	5		
Максимально возможное количество баллов - 132			

Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

Председатель Совета ДОУ _____ (_____)

Повар _____ (_____)

« _____ » _____ 20 _____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ «Детский сад «Ласточка»
поселка Мстера Вязниковского района
Владимирской области»

«25» февраля 2022 г.

Приказ №18 от «25» февраля 2022 г.

Соина О.Н.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета

Шамес К.А.

«25» февраля 2022 г.

О.Н. Соина

Подписано цифровой
подписью: О.Н. Соина
Дата: 2022.03.03 09:52:19
+03'00'

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ласточка» поселка Мстера Вязниковского района Владимирской области»

п. Мстера, 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Трудовой распорядок в МБДОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений. Разработаны и утверждены в соответствии с требованиями ст.ст. 189 и 190 ТК РФ.
- 1.3. Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются для всех работников учреждения.
- 1.4. Изменения и дополнения в настоящие Правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Прием и увольнение работников производится работодателем.
- 2.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
 - Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний, подготовки;
 - Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в дошкольном учреждении.
- 2.3. При заключении трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.5. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

2.6. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.7. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем соглашением сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре указанного условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 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, высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- Иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителя – шести месяцев.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

- 2.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.
- Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора (эффективного контракта) допускается только на общих основаниях.
- Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.
- 2.9. Перевод работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, перевод в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч.2 и 3 ст.72 ТК РФ.
- 2.10. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в дошкольных учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводах, поощрениях, взысканиях. Личное дело хранится у работодателя.
- 2.11. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).
- 2.12. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) расторгается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора (эффективного контракта) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст.79 ТК РФ).
- 2.13. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника (по собственному желанию). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
- В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
- До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (эффективного контракта).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, произвести финансовый расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на оформлении увольнения, то действие трудового договора продолжается.

2.14. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя.

Трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут в случаях:

- 1) Ликвидации организации;
- 2) Сокращения численности или штата работников организации;
- 3) Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) Состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением:
 - а) Недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - б) Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника (на своем рабочем месте либо на территории организации–работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) Принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) Однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) Представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 12) В других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

- 2.15. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон осуществляется в соответствии со ст. 83 ТК РФ.
- 2.16. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил при заключении трудового договора (эффективного контракта) производится в соответствии со ст.84 ТК РФ.
- 2.17. В день увольнения работника работодатель производит с ним полный расчет, выдает надлежаще оформленную трудовую книжку.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

3.4. Работник имеет право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящими Правилами, ТК РФ, иными федеральными законами;
- Предоставления ему работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);
- Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным 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, оплачиваемый ежегодных отпусков;
- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- Объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 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 работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.5. Работник обязан:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом);
- Своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- Своевременно проходить медицинское освидетельствование;
- Систематически повышать свою квалификацию путем посещения педагогических совещаний, семинаров, курсов усовершенствования;
- Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества – детей), других работников;
- Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.6. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если он несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленной ТК РФ, иными федеральными законами;
- Принимать локальные нормативные акты.

3.7. Работодатель обязан:

- 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, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (эффективными контрактами);
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 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 госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих 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;

- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявлении нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором 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 им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.4. В ДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, за исключением работников сторожевой охраны.
- 4.5. Для педагогических работников и работников сторожевой охраны вводится сменная работа. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.
- 4.6. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы (работники сторожевой охраны) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов за год. Устанавливается учетный период – год. Выходные дни работникам сторожевой охраны предоставляются в соответствии с графиком сменности.
- 4.7. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.
- 4.8. В ДОУ устанавливается следующий режим работы:

ГРАФИК РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД «ЛАСТОЧКА» ПОСЕЛКА МСТЕРА»

№ п/п	Должность	Продолжительность работы	Режим работы		
			Начало	Окончание	Обед
1.	Заведующий	8,0	8.00	17.00	12.00 - 13.00
2.	Зам. зав. по АХЧ	8,0	8.00	17.00	12.00 – 13.00
3.	Завхоз	8,0	8.00	17.00	12.00 - 13.00
4.	Старший воспитатель	7,2	8.00	16.00	12.00 - 13.00
5.	Музыкальный руководитель	4,8	8.30	13.50	12.00 - 12.30
6.	Педагог-психолог	7,2	8.00	16.00	12.00 – 13.00
7.	Учитель-логопед	4,0	8.30	12.30	
8.	Воспитатель	1 смена – 7,2 2 смена – 7,2	7.30 10.20	14.40 17.30	
9.	Воспитатель в компенсирующей (логопедической) группе	1 смена – 5,0 2 смена – 5,0	7.30 12.30	12.30 17.30	
10.	Младший воспитатель	8,00	8.00	17.00	13.00 - 14.00
11.	Повар	1 смена – 8,0 2 смена – 8,0	5.00 8.00	13.00 16.00	

12.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2,00	8.00	10.00	
13.	Подсобный рабочий	4,0	6.00	10.00	
14.	Уборщик служебный помещений	4,0	13.30	17.30	
15.	Калькулятор	4,0	12.00	16.00	
16.	Сторож	2,8	7.00 17.00	8.30 17.45	
17.	Машинист (кочегар) котельной	24,00	Согласно графику работы		

4.9. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников: заведующего, зам. зав. по АХЧ, завхоза.

4.10. Работникам запрещается:

- Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- Отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- Отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий не связанных с их профессиональной деятельностью (семинары, занятия художественной самодеятельностью, спортивные соревнования);
- Созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам, допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения работодателя;
- Входить в группу после начала занятия (таким правом в исключительных случаях пользуется только работодатель или его заместитель);
- Делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников;
- Курить в помещении и на территории ДОУ.

4.11. В случае неявки по болезни работник обязан известить работодателя в первый день отсутствия, а в первый день выхода на работу – предоставить листок временной нетрудоспособности, предупредив накануне о явке на работу.

4.12. Работникам ДОУ предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, учителю-логопеду, воспитателям, работающим с детьми с ОВЗ - 56 календарных дней. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ. При составлении графика отпусков учитывается необходимость обеспечения нормальной учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. До истечения 6 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 3 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, установленный у данного работодателя.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях:

- Временной нетрудоспособности работника;
- Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

4.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должны быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.19. Реализация права на отпуск при увольнении работника осуществляется в соответствии со ст.127 ТК РФ.

4.20. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам ДОУ в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.4. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, за успехи в обучении и воспитании воспитанников, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников:

- Объявление благодарности;
- Выдачи премии;
- Награждение ценным подарком;
- Награждение почетной грамотой;

- Представление к званию лучшего по профессии.
За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст.191 ТК РФ).
Возможно применение нескольких форм поощрения, в том числе моральных и материальных. В течение срока дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.
Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения работника и трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.
- 5.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки, преимущества при продвижении по работе и т.п.).

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

- 6.4. Дисциплина труда – обязательная для всех работников подчинение правилу поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 6.5. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель в праве применить следующие дисциплинарные взыскания:
- Замечания;
 - Выговор;
 - Увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ).
- Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.
- 6.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 6.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая болезнь работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 6.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2-х лет со дня его совершения.
- 6.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 6.10. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 6.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В настоящем документе
пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 61
(шестьдесят один) лист.
Заведующий МБДОУ
Детский сад «Ласточка»
Соина О.Н. 

