**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

детский сад № 29 г. Азова (МБДОУ № 29 г. Азова)

на 2015 – 2017 год (ы)

**От работодателя: От работников:**

Заведующий Председатель первичной

МБДОУ № 29 г. Азова профсоюзной организации

МБДОУ № 29 г. Азова

\_\_\_\_\_\_\_ А.Н. Зуева \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.П. Савченко

«27» мая 2015 г. « 27» мая 2015

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду Министерство труда и социального развития

Регистрационный №\_\_\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

Заместитель министра –

начальник управления по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Павлятенко

Принят на общем собрании

трудового коллектива 27.05.2015 г.

2015 г.

**СОДЕРЖАНИЕ:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Коллективный договор |  |
| 1. | Общие положения | 5 |
| 2 | Трудовые отношения | 6 |
| 3 | ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ | 8 |
| 4 | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации | 9 |
| 5 | Режим труда и отдыха | 10 |
| 6 | Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты | 12 |
| 7 | Улучшение условий охраны труда | 14 |
| 8 | Социальное развитие коллектива | 16 |
| 9 | Социальная защита молодёжи | 16 |
| 10 | Условия работы выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) организации | 17 |
| 10 | Ответственность за выполнение коллективного договора | 18 |
| 11 | Заключительные положения | 19 |
|  | **Приложения** |  |
| 1 | Правила внутреннего трудового распорядка | 20 |
| 2 | План повышения квалификации и потребности в курсовой переподготовке кадров | 27 |
| 3 | Положение по оплате труда | 28 |
| 4 | Положение о выплатах стимулирующего и премиального характера работников МБДОУ № 29 г. Азова | 46 |
| 5 | Положение о выплатах материальной помощи работникам | 124 |
| 6 | Перечень должностей работников с ненормированным рабочим временем | 126 |
| 7 | Соглашение по охране труда | 127 |
| 9 | Перечень профессий, которым предусмотрена выдача спецодежды | 130 |
| 9 | Порядок проведения медицинских обследований | 131 |
| 10 | Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам | 133 |
| 11 | Положение об индексации заработной платы | 134 |
| 12 | П О Л О Ж Е Н И Е  о выплатах стимулирующего характера главному бухгалтеру | 136 |
| 13 | Протокол общего собрания трудового коллектива | 139 |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Заключен « 27» мая 2015 года.

1. **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 29 г. Азова (далее МБДОУ )**

2. Заведующий МБДОУ - Зуева Антонина Николаевна

Телефон работодателя 8 (863 42) 6-90-10

Представитель работников МБДОУ - Савченко Людмила Петровна

Телефон 8 (863 42) 6-90-10

3. МБДОУ № 29 г. Азова

346780, г.Азов, ул. Васильева, 85-87

ИНН 6140018922

БИК 046015001

КПП 614001001

1. Образовательная (отрасль народного хозяйства)
2. Учреждение (организационно-правовая форма организации)
3. 80.10.1 Дошкольное образование (основные виды деятельности)
4. Лист записи в Единого государственного реестра юридических лиц 09 января 2014 г. Основной регистрационный номер 1026101791968

Коллективный договор подписали:

От работодателя: заведующий А.Н. Зуева\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

От работников: представитель работников Л.П. Савченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: **работодатель** – Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 29 г. Азова в лице заведующего **Зуевой Антонины Николаевны** именуемый далее **«работодатель»**, и **работники** МБДОУ, именуемые далее **«работники»**, представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ № 29 г. Азова в лице председателя **Савченко Людмилы Петровны.**

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и другого.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности – ст. 212Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации МБДОУ № 29 г. Азова в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6. При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ № 29 г. Азова любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 29 г. Азова.

10. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

**РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

**Работодатель:**

* 1. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), коллективным договором. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, эффективным контрактом или дополнительными соглашениями к нему. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. К педагогической деятельности допускает лица, имеющие образовательный ценз среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, подтверждённое документом государственного образца о соответствующем уровне образования и квалификации.

1.5. **Обязуется обеспечить**:

– соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ростовской области;

– своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;

– государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

– информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации МБДОУ № 29 г. Азова; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

– по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

**1.6. Профсоюзный комитет обязуется:**

– способствовать устойчивой деятельности МБДОУ № 29 г. Азова присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;

– способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);

– представительствовать от имени работников-членов профсоюза и работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;

– контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);

– вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

– осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

– инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

– представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

– обеспечивать защиту в представительство работников - членов профсоюза и работников, уполномоченных ППО на представительство своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

**1.7. Работник обязуется**

– добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

– повышать свой профессиональный уровень;

– укреплять свое здоровье.

**РАЗДЕЛ 2. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**Работодатель:**

1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.
2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

2.3.Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом МБДОУ № 29 г. Азова с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

**Работодатель:**

2.4. Обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет лицам:

– предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

– проработавшие в данной организации свыше 10 лет;

– лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

– одинокие матери.

2.6. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляет по его письменному заявлению не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

2.7. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.8. Предлагать меры по социально-экономической защите работников;

2.9. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

**РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

В целях эффективной работы МБДОУ № 29 г. Азова, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, **работодатель с учётом мнения представительного органа работников:**

1. Разрабатывает единый план повышения квалификации персонала в учебных заведениях, РО ИПК, и доводит его до сведения работников **(Приложение № 2).**
2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиях и должностям.
3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.
4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

3.6. Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

(Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

**3.7.Профсоюзный комитет обязуется:**

– осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации.

**РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного), а также с учетом специфики работы.
2. Продолжительность основного рабочего времени (1 ставка) работников определена в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- администрация, обслуживающий и вспомогательный персонал – 40 часов в неделю;

- воспитатель – 36 часов педагогической работы в неделю;

- инструктор по физическому воспитанию –30 часов педагогической работы в неделю;

- музыкальный руководитель – 24 часа педагогической работы в неделю (0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте свыше 1,5 лет);

- учитель-логопед - 20 часов педагогической работы в неделю (работа в закреплённой логопедической группе совместно с основным воспитателем);

-педагог-психолог - 36 часов в неделю из которых: 1/3 рабочего времени отводится на обработку данных, подготовку к диагностической, консультативной, коррекционной, развивающей и иной профессиональной деятельности. С разрешения работодателя данный промежуток времени может проходить вне МБДОУ № 29 г. Азова. 2/3 рабочего времени отводится для осуществления профессиональной деятельности с воспитанниками, сотрудниками и родителями (законными представителями) ребёнка.

4.3.Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.4. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня, воспитателей логопедических групп, учителей – логопедов – 56 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ)

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх рабочих календарных дней**. (Приложение № 7)**

4.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

4.7. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

– работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;

– работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.8.Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

4.9. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

– работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет 14 дней;

– работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет - 14 дней, сверх установленных законодательством (ст.262 Трудового кодекса Российской Федерации) дополнительных оплаченных выходных дней;

– одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14-ти лет - 14 дней;

– родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно медицинскому заключению;

– в связи с бракосочетанием самого работника или его детей - 3 дня;

– в связи с похоронами близкого родственника -3 дня;

– родителям, в связи с проводами детей в армию -2 дня;

**4.10. Профсоюзный комитет обязуется:**

**–** осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

**–** представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

**–** уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

**–** вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

**–** осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

**РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Система оплаты труда включает в себя должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты окладов, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, в процентах или рублях к окладам.

5.2. Оплата труда производится по должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются работникам МБДОУ № 29 г. Азова, финансируемых из местного и областного бюджетов, соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами о труде.

1. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного).
2. Оплата труда работников производится согласно Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 г. Азова» **(Приложение №3).**
3. Заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения), выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В тех случаях, когда минимальная заработная плата не достигает указанной величины, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата устанавливается по основному месту работы по основной профессии.

5.6. Устанавливаются компенсационные выплаты работникам:

– за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

-- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Выплаты стимулирующего (премиального) характера устанавливаются и производятся в соответствии с положениями, разработанными и утвержденными МБДОУ № 29 г. Азова с учетом мнения представительного органа работников. ( Приложение № 4).

5.8. Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц (не позднее 5 и 20 числа ежемесячно, с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата). Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.9. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.10. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

**5.11.Профсоюзный комитет обязуется**:

– осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;

–способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

– требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

– обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

– вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

– обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

– вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

**РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

**Работодатель** в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется:**

1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по охране труда на 2015-2017 г.г. **(Приложение № 8)**
2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

1. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду. **(Приложение № 9)**

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, организовать за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников ежегодно **(Приложения № 10,11)**

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

6.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях и компенсациях и СИЗ.

1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.6.Обеспечить МБДОУ № 29 г. Азова необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.7.Создать в МБДОУ № 29 г. Азова на паритетной основе совместный с профсоюзом комиссию по охране труда.

6.8. Обеспечить условия для деятельности комиссии по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.9.Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

6.10. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

6.11. Не применять в МБДОУ № 29 г. Азова материалы, не прошедшие испытаний и не имеющие заключение органов санитарного надзора на их применение (санитарно-эпидемиологического заключение) в соответствии с законодательством РФ.

Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности.

6.12. Обеспечить проведение в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 г. №426-ФЗ « Специальная оценка условий труда» согласно графика, но не реже 1 раза в 5 лет.

6.13.**Профсоюзный комитет обязуется:**

– представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в МБДОУ № 29 г. Азова, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности;

– готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МБДОУ № 29 г. Азова;

– контролировать расходование средств на охрану труда;

– осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в МБДОУ № 29 г. Азова по вопросам безопасности и охраны труда;

– контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, пострадавшим от несчастных случаев в МБДОУ № 29 г. Азова; Выделить на проведение мероприятий по ОТ в 2015 году финансовые средства в соответствии с соглашением по охране ОТ в сумме 147099,84 руб.

**6.14. Работники обязуются:**

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в МБДОУ № 29 г. Азова , инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

– соблюдать трудовую дисциплину;

– немедленно извещать заведующего МБДОУ № 29 г. Азова о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МБДОУ № 29 г. Азова или об ухудшении состояния своего здоровья;

– проходить обязательные периодические медицинские осмотры по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении средствами индивидуальной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

**РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА**

**Работодатель обязуется:**

1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области.

7.2. Компенсировать часть затрат на содержание детей в детских дошкольных учреждениях, согласно постановлений администрации города Азова.

7.3. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячно выплачивать пособие установленное законодательством.

**РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и раз­витии МБДОУ № 29 г. Азова, обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности работников в МБДОУ № 29 г. Азова **стороны договорились:**

1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.
2. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.3. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

**8. 4. Профсоюзный комитет обязуется:**

– проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

– оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);

– контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 69 Трудового кодекса Российской Федерации;

– не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;

– контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;

– контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации);

– информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

**РАЗДЕЛ 9. УСЛОВИЕ РАБОТЫ ВЫБОРНОГО**

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

**(В ТОМ ЧИСЛЕ ПРОФСОЮЗНОГО) .**

9.1. **Работодатель** признает:

– право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;

– профсоюзный комитет правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;

– за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнения настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

**Работодатель;**

1. Обеспечивает участие председателя профсоюзного комитета или его представителя с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях.
2. Включает представителей профсоюзного комитета в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев в МБДОУ № 29 г. Азова, профессиональных заболеваний.

9.4. Создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

– представляет бесплатно помещение (музыкальный зал) для работы самого профсоюзного органа, а также для проведения профсоюзных собраний;

– предоставляет бесплатно средства связи;

– распространяет на освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзный комитет, такие же социально-трудовые права и льготы, как и на других работников:

– гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;

– беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности МБДОУ № 29 г. Азова, в том числе по социально-трудовым вопросам;

– не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам;

– гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения;

– не препятствует профсоюзному комитету информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов;

– по письменному заявлению работников ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы перечисляет на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы;

– участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

**9.5. Профсоюзный орган:**

– осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;

– вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;

–оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств;

– гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию;

– проводит бесплатные юридические консультации;

– представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

**РАЗДЕЛ 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников МБДОУ № 29 г. Азова.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

1. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

**РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Работодатель:**

11.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в **семидневный срок с момента его подписания;**

11.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию **в семидневный срок со дня подписания.**

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

11.4. Выборный представительный орган работников (в том числе профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действие данного договора

Приложение № 1

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

**ПРАВИЛА**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад

№29 г. Азова

(МБДОУ № 29 г. Азова)

**1.Общее положение**

1.1.Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями статьи 189-190 Трудового кодекса Российской федерации и уставом МБДОУ.

1.2.Настоящие Правила утверждены заведующим МБДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3.Настоящие правила утверждают с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.

1.4.Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается:

Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

1.5.Настоящие правила вывешиваются на видном месте в МБДОУ.

1.6.При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

**2.Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1.Трудовые отношения в МБДОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом МБДОУ.

2.2.Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с МБДОУ. При приеме на работу работника 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.

2.3.При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

- документ об образовании;

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МБДОУ;

- фотографию;

- справку об отсутствия судимости.

2.4.При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав МБДОУ;

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Должностная инструкция;

- Инструкция по технике безопасности;

- инструкция по правилам пожарной безопасности.

2.5.Работодатель имеет право устанавливать испытательный срок не более трех месяцев.

2.6.Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в МБДОУ.

2.7.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.

2.8.На каждого работника МБДОУ оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

2.9.На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в МБДОУ 50 лет.

2.10.Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.

2.11.Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника .

2.12.Работодатель обязан отстранить от работы (не допустить к работе) работника:

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

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

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работ, обусловленных трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.14.Увольнение работников МБДОУ в связи с сокращением численности или штата МБДОУ допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема педагогической работы может производиться, как правило, только по окончании учебного года.

**3. Права и обязанности работодателя**

3.1.Администрация МБДОУ имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Заведующий МБДОУ является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация МБДОУ имеет право на прием на работу работников образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация МБДОУ имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация МБДОУ имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры материального поощрения в соответствии с действующим в МБДОУ положением.

3.5. Администрация обязана создавать в МБДОУ необходимые условия для работников и воспитанников, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников МБДОУ.

3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом МБДОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

**4. Права и обязанности работников**

4.1.Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя МБДОУ, обязанности, возложенные на них Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями.

4.2.Соблюдать дисциплину труда – основу порядка в МБДОУ, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя.

4.3.Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

4.4.Быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива.

4.5.Педагогам необходимо систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию.

4.6.Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.7.Беречь собственность МБДОУ (оборудование, игрушки, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.

4.8.Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

4.9.Нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных и игровых занятий в группе, во время прогулок, экскурсий. Обо всех случаях травматизма немедленно сообщать руководителю, медицинскому работнику и родителям.

4.10.Работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

**5.Рабочее время и его использование**

5.1. Время начала и окончания работы учреждения устанавливается МБДОУ по согласованию с учредителем. Начало и окончание работы сотрудников устанавливается графиками сменности.

5.2. Заведующий МБДОУ обязан организовать учет явки на работу и ухода сотрудников с работы.

5.3. Групповому персоналу МБДОУ запрещено оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего воспитатель обязан принять меры к немедленной замене его другим работником.

5.4. Работникам МБДОУ запрещается:

- Изменять по своему усмотрению график сменности

- Удлинять или сокращать продолжительность занятий с детьми и перерывы между ними

- Оставлять детей без присмотра .

- Отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, а также отпускать детей одних по просьбе родителей.

5.5. Запрещается в рабочее время:

- Присутствовать посторонним лицам в группе без разрешения администрации

- Делать замечания работникам в присутствии детей или родителей, запрещается делать замечания воспитателям в присутствии других воспитателей.

**6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы с детьми, за продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- Объявление благодарности;

- Награждение почетной грамотой;

- Выдача премии;

- Присвоение звания «Лучший по профессии»;

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным комитетом МБДОУ.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы УО к поощрению, к награждению, к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

**7.Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него трудовых и педагогических обязанностей, а также превышение прав, причиняющее ущерб другим работникам влечет за собой применение иных мер, предусмотренных законодательством.

7.2. За нарушения трудовой дисциплины администрация образовательного учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание;

- Выговор;

- Увольнение по соответствующим основаниям.

7.3.Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБДОУ, должностной инструкцией, другими нормативными актами, если к работнику раньше применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более трех часов рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического или наркотического опьянения.

Работник, совершивший прогул лишается премии полностью или частично по решению администрации.

7.4. Дисциплинарные взыскания налагается заведующим МБДОУ. Руководство имеет право передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.5. Дисциплинарные взыскания на заведующего МБДОУ налагаются учредителем.

7.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснительная в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. Об отказе от дачи объяснений составляется акт. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией непосредственно за обнаружение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

7.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено толь одно дисциплинарное взыскание.

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

7.9. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергнувшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация по своей инициативе или по ходатайству коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не совершит нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

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

Примечание. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в МБДОУ на видном месте и объявляются каждому работнику под расписку. Утверждаются заведующим МБДОУ с учетом мнения трудового коллектива.

Приложение № 2

к коллективному договору

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

**ПЛАН ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПОТРЕБНОСТИ В КУРСОВОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ МБДОУ №29 г. АЗОВА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Ф.И.О. педагога** | **Должность** | **Дата повышения**  **квалификации** |
|  | Зуева Антонина Николаевна | Заведующий | 2017 г |
|  | Алексеева Тамара Максимовна | Педагог-психолог | 2018 г |
|  | Савченко Людмила Петровна | Воспитатель | 2017 г |
|  | Резван Марина Валерьевна | Воспитатель | 2018г |
|  | Пятко Ольга Константиновна. | Воспитатель | 2018г |
|  | Шевченко Людмила Сергеевна | Воспитатель | 2016 г |
|  | Кривунь Надежда Петровна | Воспитатель | 2017 г |
|  | Корниенко Людмила Григорьевна | Воспитатель | 2018 г |
|  | Гайдук Надежда Александровна | Воспитатель | 2018г |
|  | Колпаченко Валентина Викторовна | Воспитатель | 2017 г |
|  | Величко Светлана Михайловна | Воспитатель | 2018 г |
|  | Морозова Галина Ивановна | Воспитатель | 2018г |
|  | Опрышко Светлана Ивановна | Воспитатель | 2017 г |
|  | Школьная Светлана Юрьевна | Воспитатель | 2018г |
|  | Кисловская Ирина Александровна | Воспитатель | 2017 г |
|  | Климова Ольга Николаевна | Воспитатель | 2017 г |
|  | Шипулина Виктория Сергеевна | Воспитатель | 2018г |
|  | Петренко Елена Николаена | Воспитатель | 2017 г |
|  | Котова Татьяна Ивановна | Воспитатель | 2018 |
|  | Черняк Ольга Константиновна | Воспитатель | 2018г |
|  | Цуркан Тамара Николаевна | Воспитатель | 2015 г |
|  | Швечикова Людмила Ивановна | Воспитатель | 2018г |
|  | Юракова Евдокия Николаевна | Учитель-логопед | 2017 г | |
|  | Ширяева Людмила Валерьевна | Учитель-логопед | 2017 г | |
|  | Беденко Наталья Алексеевна | Музыкальный руководитель | 2017г | |
|  | Садовая Анна Владимировна | Музыкальный руководитель | 2018 г | |
|  | Мурадова Офелия Борисовна | Воспитатель | 2015 г | |

Приложение №3

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

**ПОЛОЖЕНИЕ**

Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 г. Азова

**Общие положения**

1. **Настоящее Положение** **об оплате труда** разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Азова от 02.07.2012 № 1322 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова» и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 г. Азова(далее - Положение)

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Выплаты компенсационного характера работникам МБДОУ № 29 г. Азова устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.

7. Премиальные выплаты работникам МБДОУ № 29 г. Азова устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения.

8. Порядок отнесения МБДОУ № 29 г. Азова к группам по оплате труда руководителя установлен разделом 4 настоящего положения.

9. Особенности условий оплаты труда педагогических работников МБДОУ

№ 29 г. Азова приведены в разделе 5 настоящего положения.

10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения приведены в разделе 6 настоящего положения.

11. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ № 29 г. Азова за счет средств бюджета муниципального образования «Город Азов» и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального образования «Город Азов».

12. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

**Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей**

**структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих**

I. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

**Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы**

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; | 4538 |

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые долж­ности служащих второго уровня»:

| №  п/п | Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Секретарь руководителя | 4994 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | шеф-повар;  Должности служащих первого квалификаци­онного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5509 |

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые долж­ности служащих третьего уровня»:

| №  п/п | Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер; | 6055 |

**Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы и ставки заработной платы общеотраслевых профессий рабочих**

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

| №  п/п | Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  дворник, сторож, уборщик служебных помещений, швея, грузчик;  кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды,  столяр-плотник, слесарь по бойлеру,  рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Электромонтер  повар | 3730  3947  4435 |

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Номер квалифика-ционного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалифи-кационный  уро­вень | Помощник воспитателя | 4538 |

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Номер квалифика-ционного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалифи-кационный  уро­вень | Младший воспитатель | 4994 |
|  |  |  |  |

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Номер квалифика-ционного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалифи-кационный  уро­вень | Инструктор по физической культуре;  музыкальный руководитель; | 7183 |
| 2. | 2-й квалифи-кационный  уро­вень | Социальный педагог | 7532 |
| 3. | 3-й квалифи-кационный  уро­вень | Воспитатель, педагог-психолог; | 7900 |
| 4. | 4-й квалифи-кационный  уро­вень | Старший воспитатель, учитель-логопед | 8289 |

2.2. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ № 29 г. Азова устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Номер квалификационной группы | Тип учреждения | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 2-я  квалифи­кационная группа | учреждения образования I группы по оплате труда руководителей | 14 370 |
| 2. | 3-я  квалифи­кационная группа | учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей | 13 065 |
| 3. | 4-я  квалифи­кационная группа | учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей | 11 877 |

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя МБДОУ № 29 г. Азова.

**Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. В МБДОУ № 29 г. Азова работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителя и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.3.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ № 29 г. Азова конкретизируются настоящим Положением.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится

3.6. Индексация заработной платы производится в порядке, установленным трудовым законодательством и Положением МБДОУ № 29 О порядке индексации заработной платы. Приложение №11

**3.5.1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в процентах |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах):  руководителям учреждений (подразделений), заместителям руководителей, педагогическим и другим работникам | 20 |

Примечание к подпункту 3.5.1:

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

3.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.6.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=4980D295399EE58D96545C4461B2AF25211A7C40766F645E9C82394B5C5AE4D748F1F6BF51D319A25Ex0L) Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

**3.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты к должностному окладу в процентах |
| 1 | |  | | --- | | Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: | | руководитель комиссии | | секретарь | | работники учреждений за: | | работу в аттестационной комиссии министерства общего  и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях | | работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения | | до 20  до 15  10  15 |
| 2 | Работникам за ведение делопроизводства и ведение архива | до 25 |
| 3 | Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, работу с асоциальными семьями | до 10 |
| 4. | Педагогическим работникам, уполномоченным по правам ребенка в ОУ | до 20 |

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей педагогической должности независимо от объема учебной нагрузки.

**Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам МБДОУ № 29 г. Азова устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в «Положении о выплатах стимулирующего и премиального характера работникам МБДОУ № 29 г. Азова»

4.4. Работникам МБДОУ № 29 г. Азова устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;

- надбавка за качество выполняемых работ;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

4.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

4.5.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07- до истечения срока действия категории;

- первой квалификационной категории – 0,15;

- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении первой (высшей) категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](consultantplus://offline/ref=4980D295399EE58D96545C4461B2AF25241F7A417B6D395494DB35495B55BBC04FB8FABE51D2185AxAL) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

4.6.1. Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Управление образования администрации города Азова, осуществляющее функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений города Азова в сфере образования, определяет перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков при выплате надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с федеральным законодательством.

4.7. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, в пределах средств бюджета г. Азова, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе воспитательной работы;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

высокий уровень организации воспитательной работы (с семьей, социумом и др.);

прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

4.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

4.9. **Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям**, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку, работникам учреждений дополнительного образования спортивной направленности и училища олимпийского резерва - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.11. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования города Азова, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

**Раздел 5. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ**

**К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

5.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численности работников, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы учреждения, превышения плановой (проектной) наполняемости и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
| Образовательные учреждения | | | |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, профессиональных образовательных учреждениях культуры и искусства | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 3. | Количество групп в дошкольных учреждениях | за 1 группу | 10 |
| 4. | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: |  |  |
|  | в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
|  | в однопрофильных:  клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 5. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: | 1 |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| 6. | Наличие групп продленного дня |  | до 20 |
| 7. | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | до 10 |
| за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме | до 30 |
| 8. | Наличие при образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение: |  |
| до 100 человек | до 20 |
| от 100 до 200 человек | до 30 |
| свыше 200 человек | до 50 |
| 9. | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях | за каждого дополнительно | 0,5 |
| 10. | Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности: |  |  |
| спортивно-оздоровительных групп | за каждую группу | 5 |
| учебно-тренировочных групп | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
| групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 11. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 12. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 13. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой |  | до 15 |
| 14. | Наличие следующих средств: | за каждую единицу |  |
| автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | до 3, но не более 20 |
| учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники | за каждую единицу | до 20 |
| 15. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | за каждый вид | до 20 |
| 16. | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, профессиональных образовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 19. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |
| 20. | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 21. | Наличие действующих учебно-производственных мастерских | за каждую мастерскую от степени оборудованности | до 10 |

5.3. Группа по оплате труда руководителя определяется ежегодно Управлением образования администрации города Азова, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 4.2](file:///C:\Users\Antonina\AppData\Local\Opera\Opera\temporary_downloads\Коллективный%20договор%20на%202015-2017%20г.doc#Par1019) настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования администрации города Азова, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования администрации города Азов.

5.6. Для определения суммы баллов за количество групп в МБДОУ принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

5.8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.9. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Тип (вид) учреждения | Группа, к которой относится учреждение, в зависимости  от суммы баллов | | | |
| I | II | III | IV |
| 1. | Общеобразовательные лицеи и гимназии | свыше 400 | до 400 | до 300 | - |
| 2. | Учреждения дополнительного образования спортивной направленности, училище олимпийского резерва | свыше 350 | до 350 | до 250 | - |
| 3. | Общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |
| 4. | Специальные (коррекционные) учреждения для детей с отклонением в развитии | свыше 350 | до 350 | до 250 | до 150 |

**Раздел 6 ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

6.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам МБДОУ № 29 г. Азова:

6.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ № 29 г. Азова определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.2. Тарификация производится 1 раз в год.

**Раздел 7. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

7.1. Продолжительность рабочего времени работников МБДОУ № 29 г. Азова установлена Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=4980D295399EE58D96545C4461B2AF25211A7C40766F645E9C82394B5C5AE4D748F1F6BF51D311A55Ex0L) Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена [Приказом](consultantplus://offline/ref=4980D295399EE58D96545C4461B2AF25211D7D467A64645E9C82394B5C55xAL) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы).

7.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены [Постановлением](consultantplus://offline/ref=4980D295399EE58D96545C4461B2AF25241F7A417B6D395494DB354955xBL) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

7.3. [Перечень](consultantplus://offline/ref=4980D295399EE58D96545C4461B2AF25241E7845756D395494DB35495B55BBC04FB8FABE51D21B5Ax1L) должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации,

Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

7.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=4980D295399EE58D96545C4461B2AF25211A7C40766F645E9C82394B5C5AE4D748F1F6B9505Dx0L) Российской Федерации.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования администрации города Азова.

**Раздел 8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Среднесписочная численность  (человек) | Предельная кратность |
| 1. | До 50,0 | до 3,0 |
| 2. | Свыше 50,0 до 100,0 | до 4,0 |
| 3. | Свыше 100,0 до 150,0 | до 5,0 |
| 4. | Свыше 150,0 | до 6,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников МБДОУ № 29 г. Азова устанавливается Управлением образования администрации города Азова. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

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

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Приложение № 4

к коллективному договору

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

ПОЛОЖЕНИЕ

« О выплатах стимулирующего (премиального) характера для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 г. Азова»

1.Общие положения

* 1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением администрации от 02.07.2012 № 1322 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова», Постановлением Администрации города Азова № 1089 от 27.05.2013г, «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Азова на 2013-2018 годы» и положением «Об оплате труда работников МБДОУ №29 г. Азова».

1. Настоящее положение разработано с целью поощрения качественной результативной деятельности работников МБДОУ № 29 г. Азова и учета вклада каждого работника в выполнение задач, стоящих перед коллективом и устанавливает размер и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса в МБДОУ № 29 г. Азова.
2. Настоящее положение устанавливает порядок назначения, критерии и нормы премирования и стимулирующих выплат работникам МБДОУ.

Положение разрабатывается и утверждается приказом заведующего МБДОУ по согласованию с ПК.

1. Для установления работникам выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы по приказу заведующего создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (далее по тексту комиссия).
2. Основными задачами комиссии являются:

* оценка результатов деятельности педагогических и других работников МБДОУ № 29 г.

Азова в соответствии с целевыми показателями;

- подготовка протокола заседания комиссии о назначении стимулирующих выплат за

интенсивность и высокие результаты работы.

1. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.
2. На основании протокола комиссии заведующий МБДОУ № 29 г. Азова издает приказ об установлении выплат стимулирующего (премиального) характера за интенсивность и высокие результаты работы.
3. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на общем собрании трудового коллектива, утверждаются приказом заведующего, согласовываются с профсоюзным комитетом МБДОУ № 29 г. Азова.

1.9.Дополнительным источником выплаты стимулирующего характера может служить фонд экономии заработной платы МБДОУ № 29 г. Азова. Данные средства могут быть направлены на единовременные разовые стимулирующие выплаты работникам МБДОУ № 29 г. Азова.

1.10.Единовременные разовые стимулирующие выплаты производятся при наличии средств фонда экономии заработной платы.

1.11.Выплаты стимулирующего характера сотрудникам МБДОУ № 29 г.Азовапроизводятся за определенный период(месяц и (или )квартал, годза :

- достижение высоких показателей деятельности МБДОУ;

* подготовку МБДОУ к началу учебного года;
* подготовку здания к работе в осеннее - зимний период;
* организацию работы по охране жизни и здоровья воспитанников;

- достижение высокого уровня достижений воспитанников по результатам педагогического мониторинга;

* достижения педагогического коллектива в смотрах - конкурсах;
* достижение высоких результатов МБДОУ в городских, областных соревнованиях, олимпиадах;
* успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-устранение последствий аварий;

* получение грамот и наград вышестоящих организаций;
* по итогам финансового и учебного года;

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей, чуткое отношение к воспитанникам и активное участие в жизни учреждения к юбилейным датам со дня рождения к юбилейным датам со дня рождения сотрудников (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие), трудовой деятельности, и в связи с уходом на пенсию;к профессиональным и государственным праздникам (День воспитателя и всех дошкольных работников, День Защитника Отечества, 8 Марта, юбилей МБДОУ)

2. Порядок установления размера стимулирующих выплат педагогическим работникам за эффективность деятельности (интенсивность и высокие результаты работы)

2.1. Выплаты стимулирующего характера **педагогическим работникам**за эффективность работы (интенсивность и высокие результаты работы) осуществляется по итогам месяца или квартала, или полугодия (в соответствии с приказом руководителя и по согласованию с ПК).

* 1. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности.
  2. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников образовательного учреждения, запланированного на месяц и (или) квартал, на общую сумму баллов всех премируемых педагогических работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

S - ФОТ ст / (N1 + N2 + N3 + Nn ), где

S - стоимость одного балла;

ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1,N2, Nn-количество баллов

* 1. Для определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы каждому премируемому педагогическому работнику образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму, набранных баллов каждым премируемым работником. Количество баллов не может превышать максимальное количество баллов.
  2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются на основании самоанализа результатов деятельности работников **(Приложение № 1),** аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с целевыми показателями деятельности работников МБДОУ № 29 г. Азова.
  3. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время в отчетном периоде.
  4. Не подлежат премированию работники, уволившиеся по собственному желанию в отчетном периоде.
  5. Выплаченные суммы стимулирующих выплат включаются в средний заработок работников при исчислении его во всех, предусмотренных законодательством РФслучаях.

4.Порядок установления размера стимулирующих выплат другим работникам учреждения.

4.1.Главный бухгалтер, бухгалтер - до 200%:

-своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;

-оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов учреждения;

-разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов;

* за расширенный объем работы и организацию бухгалтерского учета хозяйственно­финансовой деятельности, контроль за рациональным использованием материальных и финансовых ресурсов, сохранность собственности учреждения;
* за формирование учетной политики с разработкой мероприятий по ее реализации;
* за внедрение современных технических средств и информационных технологий;

-за сложность и напряженность работы,

отсутствия замечаний по результатам проверок,

-работа с поставщиками, подрядчиками,

за своевременный сбор, сдачу и осуществление контроля за родительской оплатой; -качественное ведение документации,

-иные результаты работы.

**4.2****.**Зам. заведующего по АХЧ - до 200 %

-по итогам работы за определенный период (квартал, год, месяц и т.д.);

-за подготовку МБДОУ к новому учебному году;

-за подготовку здания к работе в осенне-зимний период;

-за проведение косметического ремонта МБДОУ.

* результативность управленческих решений;

-своевременность и качество представляемой аналитической отчетной статистической информации.

- за обеспечение выполнения требований пожарной инспекции и электробезопасности образовательного учреждения, охраны труда

- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

- за бесперебойную работу Учреждения, в т.ч. обеспечение высококачественной работы с договорными и финансовыми документами

- за оперативность устранения недостатков

- за укрепление и сохранность материально-технической базы Учреждения

- за эффективное и оперативное использование бюджетных средств

- за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов

**4.3.Младший воспитатель, помощник воспитателя - до 200%**

-за своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности и охраны труда;

-за содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно—

воспитательного процесса;

-проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;

-иные результаты работы.

**4.4.**Повар, подсобный рабочий по кухне - до 200%:

-за усложненность и использование новых технологий в приготовлении блюд,

-за конструктивное участие в составлении разнообразного меню;

-за разгрузку продуктов;

-за систематический контроль технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, соблюдения работниками правил и норм охраны труда.

-за регулярное участие в составление заявок на необходимые продовольственные товары, полуфабрикаты и сырье, контроль сроков реализации, количество и качество их поступления;

-за своевременное проведение инструктажей по технологии приготовления пищи и другим производственным вопросам;

-иные результаты работы.

* 1. . Кладовщик - до 200%:

-за творческое участие в составлении разнообразного меню на каждый день;

-за организацию погрузочно-разгрузочных работ в кладовой с соблюдением норм, правил и инструктажей по охране труда;

-за своевременность и достоверность ведения необходимой документации ( книг учета и расхода продуктов питания);

-за соблюдение норм расхода продуктов на одного ребенка.

**4.6. Делопроизводитель, кадровик – до 200%**

- ведение архивной документации,информационно-справочное обслуживание по документам, их хранение

- качественное ведение текущей и отчетной документации

- своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)

4.7.Обслуживающий персонал (машинист по стирке белья, кастелянша, рабочий по обслуживанию здания, слесарь по бойлеру, плотник, сторож, дворник, вахтер) - до 200%

-за высокое качество выстиранного белья;

-за сложность и изобретательность в пошиве детских и взрослых костюмов для театрализованных представлений и развлечений;

* за пошив служебных халатов, штор, занавесей, покрывал ;

-за увеличенный объем ремонта белья;

-за достоверный учет прихода и расхода мягкого инвентаря;

-за отсутствие нарушений при проведении инвентаризации.

-за ремонт электропроводки, водонагревателей, стиральных машин;

-за проведение предупредительных и профилактических мероприятий по бесперебойной работе электроосвещения, канализации и водоснабжения,

за обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, своевременный и качественный ремонт и модернизацию оборудования, осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий

-за сложный ремонт мебели ;

-за реконструкцию дверных проемов, дверей, полов;

-за изготовление декораций .

-за своевременное и качественное устранение травмоопасных предметов на детских игровых и физкультурных площадках;

-за погрузку и разгрузку ликвидационного мусора;

-за подрезку кустарников и деревьев;

-за покос сорной травы за территорией МБДОУ;

-за уборку снега и сбивание сосулек с крыши здания.

-за своевременное сообщение о случаях правонарушений заведующему МБДОУ и в милицию, при возникновении пожара в пожарную часть;

-за уборку снега;

-за посыпание дорожек и проезжей части песком;

-за осуществление ремонта и систематического контроля за исправностью сигнализационной системы (тревожная кнопка), системы пожаротушения, телефонной связи, освещение в ночное время.

-качественное проведение генеральных уборок;

-работу без аварий;

-иные результаты работы.

**4.8.Педагогическим работникам – до 200 %**

Выплаты стимулирующего характера сотрудникам МБДОУ № 29 г. Азовапроизводятся за определенный период (месяц и (или )квартал, год)за :

- достижение высоких показателей деятельности МБДОУ;

* подготовку МБДОУ к началу учебного года;
* подготовку здания к работе в осеннее - зимний период;
* организацию работы по охране жизни и здоровья воспитанников;

- достижение высокого уровня достижений воспитанников по результатам педагогического мониторинга;

* достижения педагогического коллектива в смотрах - конкурсах;
* достижение высоких результатов МБДОУ в городских, областных соревнованиях, олимпиадах;
* успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-устранение последствий аварий;

* получение грамот и наград вышестоящих организаций;

1. Показатели, влияющие на изменения выплат стимулирующего (премиального) характера
   1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

* полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
* полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, учебного отпуска, трудового отпуска, отпуска без сохранения заработной платы;
* полностью или частично при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ № 29 г. Азова, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий;
* полностью или частично при нарушении санитарно- эпидемического режима;
* полностью или частично за нарушение Правил антитеррористической и пожарной безопасности, техники безопасности труда;
* полностью или частично за нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
* полностью или частично за нарушение работником этики профессионального общения;
* полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб со стороны родителей;
* полностью или частично при детском травматизме по вине работника;

полностью или частично за халатное отношение к сохранности материально- технической базы учреждения;

* полностью или частично за недобросовестное выполнение должностной инструкции.
  1. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.
  2. Педагогические работники МБДОУ, административно — управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и **фактически отработанного времени.**
  3. Все случаи изменения премиальных выплат рассматриваются комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

1. Заключительная часть

6.1. Данное положение является примерным и может быть изменено в связи с изменениями нормативной базы, указанной в п. 1.1.

* 1. В соответствии с Уставом МБДОУ № 29 г. Азова, окончательное решение о размере разовых, временных и постоянных премиальных выплат принимает руководитель.

Приложение № 1

к Положению о выплатах

за интенсивность и высокие результаты

работы для работников

МБДОУ №29 г. Азова

**Целевые показатели эффективности деятельности воспитателей**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Направление** | **Наименование показатели** | **Значение показателя, условие** | **Возможное кол-во баллов** | **Само**  **анализ баллы** | **Оценка комиссии** |
| 1. | Сохранение и укрепление здоровья детей | Высокий коэффициент сохранения здоровья детей (% заболеваемости)  Выполнение плана дето-дней | Ранний возраст  Более 15%  15% и менее  Сад  Более 105%  10% и менее  Ранний возраст  Менее 65%  66-80%  81-100%  Сад  Менее 65%  66-80%  81-100% | 0  2  0  2  0  1  3  0  1  3 |  |  |
| 2 | Реализация социокультурных проектов, инновационных программ (экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.) | Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки): муниципальные    областные  федеральные  внедрение инновационных технологий;  работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.  Эффективная работа с результатами мониторинга  образовательной деятельности  Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  3  0  2  5  0  1  2  0  5 |  |  |
| 3 | Повышение профессионального мастерства. | Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на  региональном уровне    на федеральном уровне    2.Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.  4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.) | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция  - не участвует;  - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  1  3 |  |  |
| 4 | Развитие предметно-развивающей среды МБДОУ | Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.) | - не проявляет творчества и инициативы;  - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;  - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении | 0  3  5 |  |  |
| 5 | Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ | Подготовка к новому учебному году, праздникам, летнему периоду, организация адаптационного периода и др.;  Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не участвует  - подготовка, участие;  - активная позиция педагога  - не участвует  - личное участие  - организация воспитанников и родителей; | 0  5  10  0  5  10 |  |  |
| 6 | Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  2  5 |  |  |
| 7 | Информационная открытость ДОУ | Выполнение функций: администратора сайта,  корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  |  |
| 8 | Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа) | Ведение кружковой работы:  наличие плана, графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  |  |
| 9 | За эффективность работы с родителями | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  уровень решения конфликтных ситуаций;  Своевременное внесение оплаты за содержание детей в МБДОУ  участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др. | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетвори- тельный уровень  - удовлетвори-тельный уровень  - менее 90%  - 91% - 95%  - 96% - 99%  - 100%  - не принимают участие  - активное участие | 0  2  0  2  0  1  2  3  0  10 |  |  |
| Максимальное количество баллов | | | | 125 | | |

**Целевые показатели эффективности деятельности старшего воспитателя**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Показатели** | **Значение показателя, условие** | **Возможное кол-во баллов** | **Само**  **анализ баллы** | **Оценка комиссии** |
| 1 | Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.) | Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  внедрение инновационных технологий;  работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.  Эффективная работа с результатами мониторинга  Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  4  0  2  6  0  1  2  0  1 |  |  |
| 2 | Повышение профессионального мастерства: | 1. Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на  региональном уровне    на федеральном уровне  2.Участие педагогов МБДОУ в конкурсах, фестивалях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др. | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - Не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  -подготовка, участие;  - призовое  место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - работа ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  1  2  0  2  3  0  2  3  0  3  5  0  1  2  0  2  3  0  3  5 |  |  |
| 3 | Работа с молодыми специалистами | Наставничество | -отсутствует  - одноразовая помощь  -ведется систематически | 0  1  3 |  |  |
| 4 | Реализация системы методической работы | ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов | -не ведется  - ведется от случая  к случаю;  - носит системный характер | 0  1  5 |  |  |
| 5 | Создание комфортных условий для участников образовательного процесса | Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы и др.;  Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами;  Эффективность и качество выполнения управленческих решений;  Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не проявляет инициативы  - самостоятельность принимаемых решений  - не реализуются  - реализуются  - не выполняются  -выполняются частично  - выполняются в полном объеме  - не участвует  - личное участие; | 0  5  0  3  0  1  5  0  5 |  |  |
| 6 | Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  1  2 |  |  |
| 7 | Информационная открытость МБДОУ | Выполнение функций: администратора сайта,  корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  |  |
| 8 | Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа) | Ведение кружковой работы:  наличие плана , графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  |  |
| 9 | За эффективность работы с родителями | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  уровень решения конфликтных ситуаций и др. | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетвори- тельный уровень  - удовлетвори-тельный уровень | 0  2  0  2 |  |  |
|  | | | | 100 | | |

**Целевые показатели эффективности деятельности музыкального руководителя**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Показатели** | **Значение показателя, условие** | **Возможное кол-во баллов** | **Само**  **анализ баллы** | **Оценка комиссии** | |
| 1 | Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.) | Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  внедрение инновационных технологий;  работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.  Эффективная работа с результатами мониторинга  Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  3  0  2  5  0  1  2  0  2 |  | |  |
| 2 | Повышение профессионального мастерства: | 1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на  региональном уровне    на федеральном уровне  2.Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.  4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.) | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - Не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция  - не участвует;  - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  1  3 |  | |  |
| 3 | Развитие предметно-развивающей среды МБДОУ | Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.) | - не проявляет творчества и инициативы;  - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;  - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении | 0  3  5 |  | |  |
| 4 | Создание комфортных условий для воспитанников МБДОУ | Качественная подготовка к утренникам, мероприятиям и др.;  Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не участвует  - подготовка, участие;  - активная позиция педагога  - не участвует  - личное участие; | 0  5  10  0  5 |  | |  |
| 5 | Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  1  2 |  | |  |
| 6 | Информационная открытость МБДОУ | Выполнение функций: администратора сайта,  корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  | |  |
| 7 | Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа) | Ведение кружковой работы:  наличие плана, графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  | |  |
| 8 | За эффективность работы с родителями | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  уровень решения конфликтных ситуаций;  участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др. | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетвори- тельный уровень  - удовлетвори-тельный уровень  - не принимают участие  - активное участие | 0  2  0  2  0  4 |  | |  |
|  |  |  |  | 100 | | | |

**Целевые показатели эффективности деятельности инструктора**

**по физическому воспитанию**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Показатели** | **Значение показателя, условие** | **Возможное кол-во баллов** | **Само**  **анализ баллы** | **Оценка комиссии** | |
| 1 | Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.) | Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  внедрение инновационных технологий;  работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.  Эффективная работа с результатами мониторинга  Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  3  0  2  5  0  1  2  0  2 |  |  | |
| 2 | Повышение профессионального мастерства: | 1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на  региональном уровне    на федеральном уровне  2.Участие воспитанников в спартакиадах, спортивных соревнованиях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.  4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.) | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция  - не участвует;  - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  1  3 |  |  | |
| 3 | Развитие предметно-развивающей среды МБДОУ | Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.) | - не проявляет творчества и инициативы;  - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;  - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении | 0  3  5 |  | |  |
| 4 | Создание комфортных условий для воспитанников МБДОУ | Качественная подготовка к праздникам, мероприятиям и др.;  Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не участвует  - подготовка, участие;  - активная позиция педагога  - не участвует  - личное участие; | 0  5  10  0  5 |  | |  |
| 5 | Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  1  2 |  | |  |
| 6 | Информационная открытость МБДОУ | Выполнение функций: администратора сайта,  корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  | |  |
| 7 | Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа) | Ведение кружковой работы:  наличие плана, графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  | |  |
| 8 | За эффективность работы с родителями | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  уровень решения конфликтных ситуаций;  участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др. | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетвори- тельный уровень  - удовлетвори-тельный уровень  - не принимают участие  - активное участие | 0  2  0  2  0  4 |  | |  |
|  | | | | 100 | | | |

**Целевые показатели эффективности деятельности учителя - логопеда**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Показатели** | **Значение показателя, условие** | **Возможное кол-во баллов** | **Само**  **анализ баллы** | **Оценка комиссии** | |
| 1 | Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.) | Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  внедрение инновационных технологий;  работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.  Эффективная работа с результатами мониторинга  Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  3  0  2  5  0  1  2  0  2 |  |  | |
| 2 | Повышение профессионального мастерства: | 1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на  региональном уровне    на федеральном уровне  2.Участие воспитанников в спартакиадах, спортивных соревнованиях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.  4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.) | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - Не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция  - не участвует;  - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  1  3 |  |  | |
| 3 | Развитие предметно-развивающей среды МБДОУ | Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.) | - не проявляет творчества и инициативы;  - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;  - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении | 0  3  5 |  | |  |
| 4 | Создание комфортных условий для воспитанников МБДОУ | Качественная подготовка к праздникам, мероприятиям и др.;  Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не участвует  - подготовка, участие;  - активная позиция педагога  - не участвует  - личное участие; | 0  5  10  0  5 |  | |  |
| 5 | Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  1  2 |  | |  |
| 6 | Информационная открытость МБДОУ | Выполнение функций: администратора сайта,  корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  | |  |
| 7 | Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа) | Ведение кружковой работы:  наличие плана, графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  | |  |
| 8 | За эффективность работы с родителями | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  уровень решения конфликтных ситуаций;  участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др. | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетвори- тельный уровень  - удовлетвори-тельный уровень  - не принимают участие  - активное участие | 0  2  0  2  0  4 |  | |  |
|  | | | | 100 | | | |

**Целевые показатели эффективности деятельности педагога – психолога**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Показатели** | **Значение показателя, условие** | **Возможное кол-во баллов** | **Само**  **анализ баллы** | **Оценка комиссии** | |
| 1 | Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.) | Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  внедрение инновационных технологий;  работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.  Эффективная работа с результатами мониторинга  Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  3  0  2  5  0  1  2  0  2 |  |  | |
| 2 | Повышение профессионального мастерства: | 1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на  региональном уровне    на федеральном уровне  2.Участие воспитанников в спартакиадах, спортивных соревнованиях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.  4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.) | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция  - не участвует;  - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  1  3 |  |  | |
| 3 | Развитие предметно-развивающей среды МБДОУ | Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.) | - не проявляет творчества и инициативы;  - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;  - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении | 0  3  5 |  | |  |
| 4 | Создание комфортных условий для воспитанников МБДОУ | Качественная подготовка к праздникам, мероприятиям и др.;  Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не участвует  - подготовка, участие;  - активная позиция педагога  - не участвует  - личное участие; | 0  5  10  0  5 |  | |  |
| 5 | Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  1  2 |  | |  |
| 6 | Информационная открытость МБДОУ | Выполнение функций: администратора сайта,  корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  | |  |
| 7 | Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа) | Ведение кружковой работы:  наличие плана, графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  | |  |
| 8 | За эффективность работы с родителями | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  уровень решения конфликтных ситуаций;  участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др. | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетвори- тельный уровень  - удовлетвори-тельный уровень  - не принимают участие  - активное участие | 0  2  0  2  0  4 |  | |  |
|  | | | | 100 | | | |

Приложение № 2

к Положению о выплатах

за интенсивность и высокие результаты

работы для работников

МБДОУ №29 г. Азова

**Самоанализ результатов эффективности деятельности воспитателя МБДОУ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | **Значение показателя, условие** | Возможное кол-во баллов | Перечень, проводимых мероприятий | Самоанализ баллы |
| 1 | 1. Высокий коэффициент сохранения здоровья детей (% заболеваемости)   1. Выполнение плана дето-дней | Ранний возраст  Более 15%  15% и менее  Сад  Более 105%  10% и менее  Ранний возраст  Менее 65%  66-80%  81-100%  Сад  Менее 65%  66-80%  81-100% | 0  2  0  2  0  1  3  0  1  3 |  |  |
| 2 | 1.Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  2.внедрение инновационных технологий;  3.работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.  4.Эффективная работа с результатами мониторинга  образовательной деятельности  5.Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематичес-кое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  3  0  2  5  0  1  2  0  5 |  |  |
| 3 | 1.Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на  региональном уровне    на федеральном уровне    2.Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.  4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.) | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция  - не участвует;  - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  1  3 |  |  |
| 4 | Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.) | - не проявляет творчества и инициативы;  - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;  - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении | 0  3  5 |  |  |
| 5 | 1. Подготовка к новому учебному году, праздникам, летнему периоду, организация адаптационного периода и др.;  2.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не участвует  - подготовка, участие;  - активная позиция педагога  - не участвует  - личное участие  - организация воспитанников и родителей; | 0  5  10  0  5  10 |  |  |
| 6 | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  2  5 |  |  |
| 7 | Выполнение функций:  1.администратора сайта,  2.корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  |  |
| 8 | Ведение кружковой работы:  наличие плана, графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  |  |
| 9 | 1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  2.Уровень решения конфликтных ситуаций;  3.Своевременное внесение оплаты за содержание детей в МБДОУ  4.Участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др. | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетворительный уровень  - удовлетворительный уровень  - менее 90%  - 91% - 95%  - 96% - 99%  - 100%  - не принимают участие  - активное участие | 0  2  0  2  0  1  2  3  0  10 |  |  |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(дата заполнения) (подпись, расшифровка подписи)

**Самоанализ результатов эффективности деятельности старшего воспитателя МБДОУ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | **Значение показателя, условие** | Возможное кол-во баллов | Перечень, проводимых мероприятий | Самоанализ баллы |
| 1 | 1.Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  2.Внедрение инновационных технологий;  3.Работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.  4.Эффективная работа с результатами мониторинга  5.Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  4  0  2  6  0  1  2  0  1 |  |  |
| 2 | 1. Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  2.Участие педагогов МБДОУ в конкурсах, фестивалях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др. | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - Не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  1  2  0  2  3  0  3  5  0  1  2  0  2  3  0  3  5  0  2  5 |  |  |
| 3 | Наставничество | -отсутствует  - одноразовая помощь  -ведется систематически | 0  1  3 |  |  |
| 4 | ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов | -не ведется  - ведется от случая  к случаю;  - носит системный характер | 0  1  5 |  |  |
| 5 | 1.Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы и др.;  2.Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами;  3.Эффективность и качество выполнения управленческих решений;  4.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не проявляет инициативы  - самостоятельность принимаемых решений  - не реализуются  - реализуются  - не выполняются  - выполняются частично  - выполняются в полном объеме  - не участвует  - личное участие; | 0  5  0  3  0  1  5  0  5 |  |  |
| 6 | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  1  2 |  |  |
| 7 | Выполнение функций: администратора сайта,  корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  |  |
| 8 | Ведение кружковой работы:  наличие плана , графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  |  |
| 9 | 1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  2.Уровень решения конфликтных ситуаций и др. | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетвори- тельный уровень  - удовлетворительный уровень | 0  2  0  2 |  |  |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(дата заполнения) (подпись, расшифровка подписи)

**Самоанализ результатов эффективности деятельности музыкального руководителя МБДОУ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | **Значение показателя, условие** | Возможное кол-во баллов | Перечень, проводимых мероприятий | Самоанализ баллы |
| 1 | 1.Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  2.Внедрение инновационных технологий;  3.Работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.  4.Эффективная работа с результатами мониторинга  5.Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  3  0  2  5  0  1  2  0  2 |  |  |
| 2 | 1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  2.Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.  4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.) | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - Не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция  - не участвует;  - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  1  3 |  |  |
| 3 | Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.) | - не проявляет творчества и инициативы;  - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;  - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении | 0  3  5 |  |  |
| 4 | 1.Качественная подготовка к утренникам, мероприятиям и др.;  2.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не участвует  - подготовка, участие;  - активная позиция педагога  - не участвует  - личное участие; | 0  5  10  0  5 |  |  |
| 5 | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  1  2 |  |  |
| 6 | Выполнение функций:  1.Администратора сайта,  2.Корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  |  |
| 7 | Ведение кружковой работы:  наличие плана, графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  |  |
| 8 | 1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  2.Уровень решения конфликтных ситуаций;  3.Участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др. | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетворительный уровень  - удовлетворительный уровень  - не принимают участие  - активное участие | 0  2  0  2  0  4 |  |  |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(дата заполнения) (подпись, расшифровка подписи)

**Самоанализ результатов эффективности деятельности инструктора по физическому воспитанию МБДОУ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | **Значение показателя, условие** | Возможное кол-во баллов | Перечень, проводимых мероприятий | Самоанализ баллы |
| 1 | 1.Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  2.Внедрение инновационных технологий;  3.Работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.  4.Эффективная работа с результатами мониторинга  Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  3  0  2  5  0  1  2  0  2 |  |  |
| 2 | 1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  2.Участие воспитанников в спартакиадах, спортивных соревнованиях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.  4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.) | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - Не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция  - не участвует;  - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  1  3 |  |  |
| 3 | Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.) | - не проявляет творчества и инициативы;  - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;  - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении | 0  3  5 |  |  |
| 4 | 1.Качественная подготовка к праздникам, мероприятиям и др.;  2.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не участвует  - подготовка, участие;  - активная позиция педагога  - не участвует  - личное участие; | 0  5  10  0  5 |  |  |
| 5 | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  1  2 |  |  |
| 6 | Выполнение функций:  1.Администратора сайта,  2.Корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  |  |
| 7 | Ведение кружковой работы:  наличие плана, графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  |  |
| 8 | 1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  2.Уровень решения конфликтных ситуаций;  3.Участие родителей в мероприятиях МБДОУ | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетворительный уровень  - удовлетворительный уровень  - не принимают участие  - активное участие | 0  2  0  2  0  4 |  |  |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(дата заполнения) (подпись, расшифровка подписи)

**Самоанализ результатов эффективности деятельности учителя - логопеда МБДОУ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Значение показателя, условие** | **Возможное кол-во баллов** | **Перечень, проводимых мероприятий** | **Самоанализ баллы** |
| 1 | 1.Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  2.Внедрение инновационных технологий;  3.Работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.  4.Эффективная работа с результатами мониторинга  Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  3  0  2  5  0  1  2  0  2 |  |  |
| 2 | 1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  2.Участие воспитанников в спартакиадах, спортивных соревнованиях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.  4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.) | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - Не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция  - не участвует;  - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  1  3 |  |  |
| 3 | Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.) | - не проявляет творчества и инициативы;  - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;  - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении | 0  3  5 |  |  |
| 4 | 1.Качественная подготовка к праздникам, мероприятиям и др.;  2.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не участвует  - подготовка, участие;  - активная позиция педагога  - не участвует  - личное участие; | 0  5  10  0  5 |  |  |
| 5 | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  1  2 |  |  |
| 6 | Выполнение функций:  1.Администратора сайта,  2.Корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  |  |
| 7 | Ведение кружковой работы:  наличие плана, графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  |  |
| 8 | 1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  2.Уровень решения конфликтных ситуаций;  3.Участие родителей в мероприятиях МБДОУ | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетворительный уровень  - удовлетворительный уровень  - не принимают участие  - активное участие | 0  2  0  2  0  4 |  |  |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(дата заполнения) (подпись, расшифровка подписи)

**Самоанализ результатов эффективности деятельности педагога – психолога МБДОУ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Значение показателя, условие** | **Возможное кол-во баллов** | **Перечень, проводимых мероприятий** | **Самоанализ баллы** |
| 1 | 1.Участие в экспериментальной деятельности  (экспериментальные площадки):  муниципальные    областные  федеральные  2.Внедрение инновационных технологий;  3.Работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.  4.Эффективная работа с результатами мониторинга  Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др. | - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - имеется  - отсутствует  - ведется систематически  - не принимает участие  - однократное участие  -систематическое участие  - не ведется  - ведется от случая к случаю  - работа носит системный плановый характер  - отсутствуют  - имеются | 0  2  0  3  0  5  0  3  0  2  5  0  1  2  0  2 |  |  |
| 2 | 1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  2.Участие воспитанников в спартакиадах, спортивных соревнованиях и др.  на муниципальном уровне  на региональном уровне    на федеральном уровне  3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.  4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.) | - не принимает участие;  -подготовка, участие  - призовое место  - Не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - не принимает участие;  - подготовка, участие;  - призовое место  - отсутствует;  - ведется от случая  к случаю;  - ведется  систематически, творческая позиция  - не участвует;  - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  5  8  0  7  10  0  2  5  0  1  3 |  |  |
| 3 | Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.) | - не проявляет творчества и инициативы;  - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;  - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении | 0  3  5 |  |  |
| 4 | 1.Качественная подготовка к праздникам, мероприятиям и др.;  2.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ | - не участвует  - подготовка, участие;  - активная позиция педагога  - не участвует  - личное участие; | 0  5  10  0  5 |  |  |
| 5 | Работа с детьми с ЗПР и др. | - не ведется  - ведется от случая к случаю;  - носит системный плановый характер | 0  1  2 |  |  |
| 6 | Выполнение функций:  1.Администратора сайта,  2.Корреспондента | - ведущая роль  - не участвует;  - однократно;  - активная позиция педагога в данном вопросе | 10  0  2  5 |  |  |
| 7 | Ведение кружковой работы:  наличие плана, графика работы,  учета посещаемости | - отсутствует  - ведется систематически | 0  10 |  |  |
| 8 | 1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;  2.Уровень решения конфликтных ситуаций;  3.Участие родителей в мероприятиях МБДОУ | - имеются  - отсутствуют  - не удовлетворительный уровень  - удовлетворительный уровень  - не принимают участие  - активное участие | 0  2  0  2  0  4 |  |  |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(дата заполнения) (подпись, расшифровка подписи)

Приложение № 5

к коллективному договору

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О выплате материальной помощи работникам**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 г. Азова

(МБДОУ № 29 г. Азова)

**Общие положения.**

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Администрации города Азова от 02.07.2012 № 1322 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова» и устанавливает порядок назначения, критерии и нормы выплат материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 г. Азова (далее МБДОУ № 29 г. Азова).

МБДОУ № 29 г. Азова, финансируемое за счет средств муниципального и областного бюджетов, предусматривает фонд материальной помощи в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

* **Порядок выплаты материальной помощи работникам**

**МБДОУ №29 г. Азова**

2.1.Материальная помощь работникам МБДОУ №29 г. Азова

выплачивается в следующих случаях:

2.1.1. Материальная помощь работникам в связи со смертью

членов семьи (супруга (и), детей, родителей), членам семьи

(супругу (е), детям, родителям) в связи со смертью

работника при наличии средств на указанные цели;

2.1.2. При рождении ребенка на основании копии свидетельства

о рождении;

2.1.3. В связи с утратой или повреждением имущества в

результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий

систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств

на основании справок из соответствующих органов

(местного самоуправления, внутренних дел,

противопожарной службы и других);

2.1.4. Материальная помощь выплачивается в связи с болезнью,

санаторно-курортным лечением, необходимостью

приобретения дорогостоящих лекарств и т.п.;

2.1.5. В случае острой необходимости.

2.2. Материальная помощь не выплачивается работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им

возраста полутора или трех лет;

2.3. Выплата материальной помощи работникам МБДОУ № 29 г. Азова производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяет руководитель образовательного учреждения до 2-х должностных окладов

Размер и выплата материальной помощи руководителю

учреждения устанавливаются в соответствии с приказом

Управления образования г. Азова на основании письменного

заявления руководителя МБДОУ № 29 г. Азова.

2.4. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда

материальной помощи, предусмотренного сметой доходов и

расходов и лимитами бюджетных обязательств по

соответствующему коду экономической классификации.

1. **Заключительная часть.**

Данное положение является примерным и может быть изменено в связи с изменением нормативной базы, указанной в п.1.

Приложение № 6

к коллективному договору

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **должность** | **Количество дополнительных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску** |
| 1 | Заведующий | 3 |
| 2 | Главный бухгалтер | 3 |

Представитель работников

Председатель Профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.П. Савченко

Приложение №7

к коллективному договору

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

**Соглашение по охране труда**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 г. Азова**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание мероприятия | Периодичность | Стоимость работ (тыс.руб.) | Срок выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение (должность) |
| 1 | Периодическая проверка санитарного состояния помещений | в течение года | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. Заведующего по АХЧ |
| 2 | Уборка помещений, поддержание чистоты на рабочих местах | в течение года | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. Заведующего по АХЧ  сотрудники |
| 3 | Обеспечение безопасных условий труда | в течение года | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий, |
| 4 | Проведение инструктажа на рабочих местах и обучение технике безопасности со вновь принятыми на работу | в течение года | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. Заведующего по АХЧ |
| 5 | Проведение повторного и внепланового инструктажа на рабочих местах | 2 раза в год | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий, |
| 6 | Контроль за соблюдением правил безопасности при эксплуатации механизмов и оборудования | в течение года | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. Заведующего по АХЧ |
| 7 | Контроль за соблюдением техники безопасности | в течение года | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. Заведующего по АХЧ |
| 8 | Проведение занятий по пожарной безопасности, учебно-тренировочные эвакуации детей и персонала | 2 раза в год | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. Заведующего по АХЧ представители ВДПО |
| 9 | Обслуживание средств пожарной сигнализации | ежемесячно | 70400 | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. ВДПО |
|  | Установка системы контроля за пожарной сигнализацией | в течение года | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  ВДПО |
|  | Приобретение хоз. товаров | в течение года | 22000 | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. Заведующего по АХЧ гл. бух |
|  | Приобретение моющих средств | в течение года | 22000 | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. Заведующего по АХЧ гл. бух, |
|  | Услуги по дезобработке |  | 1400 | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. Заведующего по АХЧ гл. бух |
| 10 | Содержание кнопки тревожной сигнализации | в течение года | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | ФГУП «Охрана» МВД России |
| 11 | Техническое обслуживание средств тревожной сигнализации | в течение года | 2499.84 | с 01.01.2015– 31.12.2015 | ФГУП «Охрана» МВД России |
| 12 | Текущий ремонт | в течение года | - | с 01.01.2015– 31.12.2015 | Заведующий,  зам. Заведующего по АХЧ гл. бух, |
|  | Инструктаж по технике безопасности лиц ответственных за противопожарные мероприятия | 1 раз в год | 3400 | с 01.01.2015– 31.12.2015 | ВДПО |
|  | Курсы лиц ответственных за безопасность, эксплуатацию и исправное состояние системы теплопотребления | 1 раз в год | 2200 | с 01.01.2015– 31.12.2015 | НОУ ДПО «Энергобезопасность» |
|  | Мед осмотр | 2 раза в год | 48000 | с 01.01.2015– 31.12.2015 | МУЗ ЦГБ |
|  | Инструктаж на допуск к электроприборам |  | 2200 |  | НОУ ДПО «Энергобезопасность» |
|  | ИТОГО: | | 174099.84 |  | |

Представитель работников

Председатель Профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.П. Савченко

Приложение № 8

к коллективному договору

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

Перечень профессий и должностей,

по которым предусмотрена выдача спецодежды.

Настоящий перечень составлен в соответствии с нормами выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работниками учреждений, предприятий и организаций здравоохранения, утверждённых приказом Министерства здравоохранения СССр от 29.01.88 г № 65

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Профессия, должность | Наименование СИЗ | Нормы  выдачи  (на год) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Младший обслуживающий персона | Халат  Колпак (косынка)  Полотенце | 12 месяцев  12 месяцев  12 месяцев |

Представитель работников

Председатель Профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.П. Савченко

Приложение №9

к коллективному договору

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

**Порядок проведения медицинских обследований работников**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 г. Азова.

Настоящий порядок разработан в соответствии с СанПин 2.4.1.3049-13

1. Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работников получаемой им работе (ст. 213 ТК РФ)
2. Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, своевременное выявление начальных форм заболеваний.
3. Частота проведения медицинских осмотров определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры должны проводиться 1 раз в год.
4. Периодические медицинские осмотры работников осуществляются за счёт средств работодателей.
5. Периодические медицинские осмотры работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.
6. Работодатель составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам и направляет его за 1 месяц до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров.
7. Медицинская организация на основании полученного от работодателя списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, утверждает совместно с работодателем календарный план проведении медицинских осмотров.
8. Работник для прохождения периодического медицинского осмотра предоставляет личную медицинскую книжку.
9. Заключения медицинских обследований вносятся в личную медицинскую книжку.
10. Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра.
11. В случае, если при проведении периодического медицинского осмотра возникает подозрение на наличие у работника заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке для прохождения лечения.

Представитель работников

Председатель Профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.П. Савченко

Приложение № 10

к коллективному договору

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

Перечень должностей и профессий,

подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам

Настоящий перечень составлен в соответствии с САНПИН 2.4.1.3049 – 13 . «Требования к прохождению профилактических медицинских осмотров и личной гигиены персонала»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Профессия, должность** | **Периодичность прохождения** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Заведующий | 1 раза в год (согласно графика прохождения медосмотров, утвержденного территориальным органом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека) |
| 2 | Заместитель заведующего по АХЧ |
| 3 | Заместитель заведующего по ВМР |
| 4 | Главный бухгалтер, бухгалтер. |
| 5 | Младшие воспитатели |
| 6 | Воспитатели |
| 7 | Музыкальный руководитель |
| 8 | Инструктор по физвоспитанию |
| 9 | Учитель -логопед |
| 10 | Педагог - психолог |
| 11 | Помощник воспитателя |
| 12 | Машинист по стирке белья |
| 13 | Кастелянша |
| 14 | Кладовщик |
| 15 | Повара |
| 16 | Рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений |
| 17 | Уборщица служебных помещений |
| 18 | Слесарь по бойлеру |
| 19 | Грузчик |
| 20 | Столяр - плотник |
| 21 | Сторож |
| 22 | электромонтер |

Представитель работников

Председатель Профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.П. Савченко

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Приложение № 11

к коллективному договору

**Согласовано: Утверждаю:**

Председатель ПК Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ МБДОУ № 29 г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л.П. Савченко А.Н. Зуева

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке индексации заработной платы**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 г. Азова (МБДОУ № 29 г. Азова)

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о порядке индексации заработной платы (далее - "Положение") в МБДОУ № 29 г.Азова (далее - "работодатель") разработано в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Индексация заработной платы (далее - "индексация" и "зарплата") обеспечивает повышение уровня реального содержания зарплаты работников МБДОУ № 29 г. Азова.

1.3. Индексация проводится по мере внесения изменений в нормативно- правовые акты Муниципального образования город Азов и внесения изменений в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Размер индекса устанавливается локальным нормативным актом (п. 1.3 Положения).

1.5. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

1.6. Размер индекса вступает в силу и применяется для расчета зарплаты с момента, указанного в локальном нормативном акте.

1.7. Индексации подлежит базовая месячная тарифная ставка (БМТС) работника первого квалификационного уровня (работника наименьшей категории).

1.7.1. Зарплаты, производные от БМТС, индексируются в установленном порядке их начисления.

1.7.2. Заплаты, начисляемые вне зависимости от БМТС, индексируются от их исходного размера, действовавшего на момент индексации.

1.7.3. Премии, надбавки, доплаты, компенсации индексируются в зависимости от финансового и экономического состояния работодателя, что определяется коэффициентами ликвидности, показателями платежеспособности и показателями рентабельности.

1.8. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.

1.9. Производить индексацию запрещается в случае выявления признаков несостоятельности (банкротства) МБДОУ № 29 г. Азова.

1.10. Представителями работников в целях соблюдения и исполнения настоящего Положения является первичная профсоюзная организация.

**2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИНДЕКСАЦИИ**

2.1. Отдел кадров совместно с бухгалтерией ежегодно до 1 числа первого месяца, следующего после окончания квартала, определяют наличие или отсутствие причин для индексации и при наличии причин, указанных в п. 1.3 Положения, представляют работодателю обоснованные предложения с расчетом величины индексации.

2.2. Работодатель с учетом своего финансового и экономического состояния в течение 2-х дней рассматривает поступившие от отдела кадров предложения и со своим мотивированным заключением о возможности или невозможности индексации выносит проект локального нормативного акта об индексации или о временном отклонении индексации на обсуждение представителей работников.

2.3. Представители работников в течение 2 дней рассматривают представленный им проект локального нормативного акта об индексации или о временном отклонении индексации и с учетом мнения работников составляют свое обоснованное суждение с последующей его передачей работодателю.

2.4. Работодатель с учетом обоснованного суждения представителей работников утверждает локальный нормативный акт об индексации или о временном отклонении индексации.

2.5. Утвержденный локальный нормативный акт об индексации или о временном отклонении индексации является одним из оснований для начисления зарплаты, премий, надбавок, доплат, компенсаций.

**3. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

3.1. Лица, участвующие в реализации настоящего Положения, несут персональную ответственность за его невыполнение или нарушение.

3.2. Изменения, дополнения вносятся в настоящее Положение в порядке, установленном локальными нормативными актами по делопроизводству.

3.3. Индексация зарплаты производится на основании приказа руководителя со ссылкой на соответствующий нормативный акт. После этого оформляются дополнительные соглашения к трудовому договору с сотрудниками и вносятся изменения в штатное расписание.

«Согласовано» «Утверждаю»

Начальник УО г. Азова \_\_\_\_\_\_\_\_\_М.В. Макеев Заведующий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Н. Зуева

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о выплатах стимулирующего характера главному бухгалтеру МБДОУ № 29 г. Азова**

1. **Общие положения**
   1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Азова № 1089 от 27.05.2013г. «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Азова на 2013-2018 годы»
   2. Настоящее положение разработано с целью повышения материальной заинтересованности главного бухгалтера, повышения эффективности его труда и устанавливает размер и порядок установления надбавки за результативность и качество работы главного бухгалтера в МБДОУ № 29 г. Азова.
2. **Порядок установления надбавки.**

2.1. Оценка работы главного бухгалтера осуществляется по итогам работы за полугодие на основании решения комиссии по стимулирующим выплатам.

2.2. Оценка работы главного бухгалтера производится на основании установленных критерии оценки деятельности главного бухгалтера для определения размера персонального повышающего коэффициента.

2.3. Размер надбавки зависит от показателей эффективности финансовой деятельности учреждения и наличия финансовых возможностей фонда экономии заработной платы.

2.4. При низких показателях эффективности финансовой деятельности учреждения в определённый период и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, надбавка не выплачивается.

2.5. Главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа руководителя учреждения.

2.6.Условиями премирования главного бухгалтера являются:

- Эффективность управленческой деятельности

- Отсутствие обращений работников МБДОУ № 29 г. Азова по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций

- Исполнительская дисциплина

(качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и подготовка необходимых материалов)

- Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов УО и руководителя МБДОУ № 29 г. Азова по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности.

- Инициатива, скорость и профессионализм при выполнении финансовых операций для нужд учреждения.

Успешная финансовая деятельность учреждения

- Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств.

- Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности.

- Своевременное и качественное проведение финансовых расчетов, представление бюджетной отчетности.

- Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности, осуществлению бюджетного учета.

- Привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения.

- Эффективная работа с организациями и учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, УФНС, Казначейство и др.)

**3.Порядок выплат персонального повышающего коэффициента главному бухгалтеру.**

3.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента оформляется приказом заведующего МБДОУ № 29 г. Азова.

3.2. Начисление выплаты по персональному повышающему коэффициенту осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее ФОТ), утверждённого штатным расписанием на текущий финансовый год. При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода начисление по персональному повышающему коэффициенту не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

3.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определённого по критериям оценки деятельности, но не может превышать 1,0 и не может быть выше, чем у заведующего.

Критерии оценки деятельности главного бухгалтера для определения размера персонального повышающего коэффициента

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  показателя | Критерий оценки показателя | Значение показателя | Число баллов |  |  |
| 1 | Своевременность и качество предоставля-емой бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности и информации | Соблюдение установленных сроков предоставления отчетов и информации во все отделы УО, другие контр.организации | Нет замечаний  Имеются замечания  Неудовлетворительный уровень | 4  1  0 |  |  |
| 2 | Освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств | Уровень освоения лимитов бюджетных обязательств по кассовым расходам | До 96%  96,1% - 99%  Свыше 99% | 0  3  5 |  |  |
| 3 | Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров) | Недопущение принятия сверхбюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств | Нет замечаний  Имеются замечания  Неудовлетворительный уровень | 3  1  0 |  |  |
| 4 | Качество ведения бюджетного учета | Соблюдение установленного порядка ведения бюджетного учета, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности | Нет замечаний  Имеются замечания  Неудовлетворительный уровень | 5  2  0 |  |  |
| 5 | Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материаль- ных ресурсов, учет государственного имущества, находящегося в опера- тивном управлении учреждения | Целевое использование бюджетных средств | - | 2 |  |  |
| Обеспечение сохранности и использования муниципального имущества, регулярность проведения инвентаризации |  | 1  1 |  |  |
| Своевременность и обоснованность списания основных средств |
| 6 | Эффективная работа с организациями и учреждениями – партне- рами по финансовой деятельности | Отсутствие нарушений зафиксированных со стороны налоговых органов, ФСС, УО | Нет замечаний  Имеются замечания  Неудовлетворительный уровень | 5  2  0 |  |  |
| 7 | Своевременность исполнения и соблюдение требований по осуществлению закупок согласно 223-ФЗ от 18.07.2011г. и 44-ФЗ от 05.04.2013г. | Формирование и публикация плана-графика и плана-закупок |  | 1 |  |  |
| Правильность и своевременность оформления и публикации документации по закупкам |  | 1 |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Суммарное кол-во баллов по критериям оценки | Размер персонального повышающего коэффициента. |
| до 10 | 0,25 |
| от 10 до 15 | До 0,5 |
| от 15 до 20 | До 0,75 |
| от 20 до 27 | До 1,0 |

Протокол № 3

общего собрания членов трудового коллектива Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 г. Азова

г. Азов 20.05.2015 г

Присутствовали: 52 работника

Повестка дня:

1. Принятие нового коллективного договора М у н и ц и п а л ь н о г о б ю д ж е т н о г о д о ш к о л ь н о г о о б р а з о в а т е л ь н о г о у ч р е ж д е н и я д е т с к и й с а д № 29 г. Азов а на 2015 -2017 гг.

Слушали:

По вопросу принятия нового коллективного договора заведующего МБДОУ № 29 г. Азова А.Н.Зуеву

Постановили:

Принять новый коллективный договор в связи с истечением срока действующего коллективного договора.

Голосовали:

«за» - единогласно

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.П. Савченко

Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.С. Шипулина