

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА -
ДЕТСКИЙ САД №44 «СВЕТЛЯЧОК»**

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР
д\с №44 «Светлячок»

Платонова Г.Н./
«30» апреля 2021 г.



От работников:

Председатель профсоюзной
организации МБДОУ ЦРР
д\с № 44 «Светлячок»

/ Савкина С.С./
«16» апреля 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка – детский сад №44 «Светлячок»**

на 2021-2023 годы

Принят на собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «10» апреля 2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области
Регистрационный № 914/2021/10 от «26» апреля 2021 года

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА -
ДЕТСКИЙ САД № 44
"СВЕТЛЯЧОК"

Подписано цифровой
подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ
САД № 44 "СВЕТЛЯЧОК"
Дата: 2021.05.12 15:51:37
+03'00'

Оглавление

I. Общие положения	2
II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
III. Рабочее время и время отдыха	6
IV. Оплата и нормирование труда.....	10
V. Социальные гарантии и льготы.....	12
VI. Охрана труда и здоровья	16
VII. Гарантии профсоюзной деятельности	18
VIII. Обязательства выборного органа ППО	22
IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	23

Приложения

Приложение № 1

«Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов»

Приложение № 2

«Перечень должностей работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день»

Приложение № 3

«Положение о компенсационных выплатах педагогическим работникам МБДОУ црр - д/с № 44 «Светлячок»

Приложение № 4

«Положение о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ црр- д/с № 44 «Светлячок»

Приложение № 5

«Соглашение по охране труда»

Приложение № 6

«Правила внутреннего трудового распорядка»

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребенка – детский сад № 44 «Светлячок».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2020-2022 годы (от 20 января 2020 года, Министерство социального развития Московской области);
- Отраслевое территориальное Соглашение регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Мытищи на 2021-2023 годы (зарегистрировано в отделе договоров и муниципального регистра № _____ от _____. _____.20 _____. года).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя МБДОУ № 44 «Светлячок» Платоновой Галины Николаевны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Савкиной Светланы Сергеевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2023 года включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

2.2.8. Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

2.2.10. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательных организаций.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

2.2.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.14. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.18. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьёй 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. В период отмены образовательного процесса учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск, продолжительностью до 7 календарных дней.

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.16. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы):

- при работе без листков нетрудоспособности – из расчета два календарных дня за каждое полугодие;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

3.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.18. Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям

- рождения ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга – 3 календарных дня;

3.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года предусмотрены Приказом Минобрнауки МО от 29.11.2001 N "Об утверждении Положения о годичном отпуске".

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.20.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.20.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.20.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 число текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с «Положением

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищи Московской области», утвержденным постановлением администрации городского округа Мытищи Московской области от 06.09.2019 года № 3993;

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты стимулирующего характера;

- премиальные выплаты.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.8. Работникам, награжденным государственными и ведомственными наградами:

Орден Почета,

Орден Дружбы,

Орден «За заслуги перед Отечеством»,

Медаль ордена Ордена «За заслуги перед Отечеством» 1 и 2 степени,

Медаль А.С. Пушкина,

медаль К.Д. Ушинского,

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками, имеющим почетные звания:

«Отличник просвещения»,

«Отличник народного образования»,

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

«Заслуженный работник образования Московской области»,

«Заслуженный работник физической культуры Московской области»,

может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка. Данная выплата производится в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения. Решение об осуществлении выплат принимает муниципальное образовательное учреждение.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В приложении № 1 к настоящему коллективному договору устанавливается перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего и компенсационного характера реализовывать через «Положение о стимулирующих выплатах сотрудникам МБДОУ № 44», «Положение о компенсационных выплатах сотрудникам МБДОУ № 44». (Приложение № 3, Приложение № 4)

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.2.3. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
--	---

5.2.6. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный работник образования Московской области»;

имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения СССР»

«Отличник народного просвещения»
«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования
«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
полученные до 13.01.1999 и
медаль К.Д. Ушинского,
«Почетный работник начального профессионального образования России»,
«Почетный работник среднего профессионального образования России»,
«Почетный работник высшего профессионального образования России»,
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
«За милосердие и благотворительность»,
«Заслуженный работник образования Московской области»,
полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

5.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 5 к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.14. Оплату труда руководителя первичной профсоюзной организации производить за счет средств работодателя в размере 10% минимального размера оплаты труда в Московской области.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

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

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

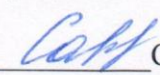
Руководитель
образовательной организации

 Г.Н. Платонова
(подпись, Ф.И.О.)

«20» апреля 2021 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

 С.С. Савкина
(подпись, Ф.И.О.)

«20» апреля 2021 г.

**Перечень
работ, при выполнении которых имеются риски
воздействия вредных производственных факторов**

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Вывоз мусора и нечистот.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей, других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Все виды работ, выполняемых в образовательных организациях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих, а также их применением.

Использование химических реактивов, а также их хранение (складирование).

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым может
устанавливаться ненормированный рабочий день

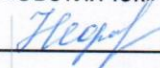
Руководитель (заведующий)

Заместитель руководителя

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 44 «Светлячок»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета ДОУ
МБДОУ № 44 «Светлячок»
«Светлячок»

 Н.А. Нефедова

« 10 » сентября 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Профсоюзного комитета
МБДОУ № 44 «Светлячок»

 С.С. Савкина

« 10 » сентября 2018 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий
МБДОУ № 44

 Г.Н. Платонова

« 10 » сентября 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

МБДОУ № 44 «Светлячок»

Принято Общим собранием трудового коллектива МБДОУ № 44 «Светлячок»
Протокол № 1 от « 26 » декабря 2017 г.

Введено в действие приказом МБДОУ № 44 «Светлячок»
№ 05 от « 10 » сентября 2018 г.

Регистрационный № 80

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее «Положение о компенсационных выплатах» в дальнейшем Положение, разработано на основании ст. 144 и ст. 135 Трудового Кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее ТК РФ), Постановления Главы Мытищинского муниципального района "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищи Московской области» от 26.08.2016 г. № 3398, Устава муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 44 «Светлячок», в дальнейшем Учреждение. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности педагогов Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Положение является локальным нормативным актом Учреждения, определяющим порядок применения компенсационных выплат и определения их размеров для педагогов.

2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ДОПЛАТЫ.

2.1. В МБДОУ предусматриваются средства в размере 15 % из фонда оплаты труда педагогов на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагога, за работу в сложных условиях, за неблагоприятные условия труда.

2.2. Предусматриваются доплаты компенсационного характера за сложные условия труда.

2.3. Предусматриваются доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом.

2.4. Показатели (критерии) выплат оформляются в форме приложения к Положению.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ.

3.1. Ежемесячно размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

3.2. Распределение выплат компенсационного характера осуществляется по итогам каждого месяца.

3.3. Состав комиссии определяется самостоятельно с привлечением председателя Совета ДОУ, но не может быть менее пяти человек.

3.4. Заседание комиссии проводится ежемесячно. Начисление баллов педагогам производится на основании критериев. Приложение к данному Положению.

3.5. Протоколы заседания Комиссии заносятся в Журнал протоколов.

3.6. После подписания протокола заседания Комиссии, баллы педагогических работников, согласно оценочным листам, заносятся в таблицу Excel «компенсационные расчеты», по формуле:

$$\frac{Z}{A} * B = Y$$

Z – общая сумма компенсационного фонда, руб.

A – общая сумма баллов всех педагогических работников

B – сумма баллов одного педагогического работника, согласно его оценочному листу.

Y – размер компенсационной выплаты одного педагогического работника, руб.

3.7. Все доплаты устанавливаются в соответствии с протоколом, на основании данного Положения и оформляются ежемесячно приказом заведующего МБДОУ.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. В течение срока действия в Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются на Педагогическом Совете и оформляются в виде приложения к Положению.

4.2. Порядок изменений и дополнений осуществляется на основании Законодательной базы РФ, Трудового кодекса РФ и коллективного договора.

Приложение №1
к Положению о компенсационных выплатах

п/п	Перечень выплат компенсационного характера.	Категория сотрудников	Размеры выплат
1. Доплаты педагогическим работникам за сложные условия труда:			
1.	Совмещение должностных обязанностей	Воспитатели Специалисты	до 10 баллов
2. Доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника:			
2.1.	Подготовка и проведение методических объединений	Воспитатели Специалисты	до 10 баллов
2.2.	Активная помощь при подготовке методических объединений	Воспитатели Специалисты	до 10 баллов
2.3.	Выступление на педагогических советах	Воспитатели Специалисты	до 5 баллов
2.4.	Проведение открытых занятий на базе ДОУ	Воспитатели Специалисты	до 8 баллов
2.5.	Посещение и участие в районных педагогических мероприятиях	Воспитатели Специалисты	до 8 баллов
2.6.	По результатам внутреннего контроля	Воспитатели Специалисты	до 7 баллов
2.7.	Исполнительская дисциплина (выполнение годового плана, ведение документации)	Воспитатели Специалисты	до 6 баллов
2.8.	Сотрудничество с другими организациями	Воспитатели Специалисты	до 5 баллов
2.9.	Оформление сайта МБДОУ	Воспитатели Специалисты	до 6 баллов
2.10.	Участие в досугах, утренниках	Воспитатели Специалисты	до 6 баллов
2.11.	Работа с родителями по оплате за детский сад	Воспитатели Специалисты	до 7 баллов
2.12.	Художественно - оформительская работа	Воспитатели Специалисты	до 6 баллов
2.13.	Оформление участков	Воспитатели Специалисты	до 6 баллов
2.14.	Организация и участие в общественно-полезном труде	Воспитатели Специалисты	до 5 баллов
	Общее количество баллов		105

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития
ребенка - детский сад № 44 «Светлячок»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета ДОУ
МБДОУ № 44 «Светлячок»

Нефедова А.О. Нефедова

«10» марта 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
МБДОУ № 44 «Светлячок»

Савкина С.С. Савкина

«10» марта 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ № 44 «Светлячок»

Платонова Г.Н. Платонова

«10» марта 2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ СОТРУДНИКАМ**

МБДОУ № 44 «Светлячок»

Принято Общим собрание трудового коллектива МБДОУ № 44 «Светлячок»
Протокол № 1 от «26» декабря 2017 г.

Введено в действие приказом МБДОУ № 44 «Светлячок»
№ 05 от «10» марта 2018 г.

Регистрационный № 81

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Данное «Положение о стимулирующих выплатах сотрудникам» в дальнейшем Положение, является локальным нормативным актом МБДОУ № 44 «Светлячок» в дальнейшем МБДОУ, определяющим порядок применения стимулирующих выплат и определения их размеров для всех сотрудников МБДОУ.

1.2 Настоящее Положение разработано на основании ст. 144 и ст. 135 Трудового Кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее ТК РФ), Постановления администрации городского округа Мытищи "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищи Московской области» от 26. 08. 2016 г. № 3398, Устава Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 44 «Светлячок». Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера.

1.5. Срок данного положения не ограничен. Данное положение действует до принятия нового.

2. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

В МБДОУ предусматриваются средства в размере 7% фонда оплаты труда МБДОУ на установление выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ производятся на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников МБДОУ к более качественному, эффективному, результативному труду с учетом:

- результатов деятельности работника.

2.2. В МБДОУ предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. Стимулирование работников осуществляется с учетом выполнения критериев.

3.3. После подписания протокола заседания Комиссии, баллы работников МБДОУ, согласно оценочным листам, заносятся в таблицу Excel «стимулирующие расчеты», по формуле:

Z

----- * B = Y

A

Z – общая сумма стимулирующего фонда, руб.

А – общая сумма баллов всех работников МБДОУ

В – сумма баллов одного работника МБДОУ, согласно его оценочному листу.

У – размер стимулирующей выплаты одного работника МБДОУ, руб.

3.4. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, утверждаемая приказом заведующей.

3.5. Состав комиссии определяется самостоятельно с привлечением председателя Совета ДОУ, но не может быть менее пяти человек.

3.6. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников, в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ № 44 «Светлячок» представленных в Приложении №1 к настоящему Положению.

3.7. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ.

4.1. Все доплаты устанавливаются в соответствии с данным Положением за прошедший месяц, оформляются ежемесячно Приказом заведующего МБДОУ.

4.2. Выплаты рассчитываются по баллам, которые показываются в Протоколе.

4.3. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление надбавки производится за фактически отработанное время.

4.4. При нарушении трудовой дисциплины (опоздание на работу, прогул и т.д.), неисполнение или исполнении не в полной мере должностных обязанностей, надбавки стимулирующего характера за отчетный период не выплачиваются.

5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях.

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- 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, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ № 44 «Светлячок», наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- полностью или частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.

6.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств, приостанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Приложение №1

Критерии расчета стимулирующей части оплаты труда

к «Положению о стимулирующих выплатах сотрудникам МБДОУ №

44 «Светлячок»

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Шеф- повар; Повар,						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:	- Закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику. - Вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности. - Выдача пищи на группы по графику, количеству детей и нормативам	до 6 баллов	6 баллов
		И 2	Санитарно-гигиеническое состояние	Качественное содержание всех помещений пищеблока в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
		И 3	Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 3 баллов	3 балла
		И 4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования.	На основании результатов внутреннего контроля.	до 3 баллов	3 балла
		И 5	Работа без больничных листов	На основании результатов внутреннего контроля.	до 3 баллов	3 балла
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
		К 2	Активное участие в жизни и деятельности ДОУ.	Участие в проведении мероприятий	до 5 баллов	5 баллов
		К 3	Высокое качество ведения документации на пищеблоке.	Отсутствие замечаний по ведению документации	до 3 баллов	3 балла
		К 4	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
Общее количество:						44 балла

№ п/п	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
кухонный рабочий.						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Санитарно-гигиеническое состояние	Качественное содержание всех помещений пищеблока в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 6 баллов	6 баллов
		И 2	Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 5 баллов	5 балла
		И 3	Сложность и напряженность работы	Работа без горячей воды.	до 3 баллов	3 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
		К 2	Активное участие в жизни и деятельности ДОУ.	Участие в проведении мероприятий.	до 5 баллов	5 баллов
		К 3	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
					Общее количество:	28 баллов

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Кладовщик						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Санитарно-гигиеническое состояние	Качественное содержание всех помещений, для хранения продуктов. На основании результатов внутреннего контроля.	до 6 баллов	6 баллов
		И 2	Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 10 баллов	10 балла
		И 3	Контроль за качеством поступающих продуктов.	На основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	5 баллов
		И 4	Высокое качество ведения документации	Оформление документации на получение продуктов питания.	до 7 баллов	7 баллов
		И 5	Выполнение правил приема, хранения и выдачи продуктов на пищеблок	На основании результатов внутреннего контроля.	до 6 баллов	6 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
		К 2	Активное участие в жизни и деятельности ДОУ.	Участие в проведении мероприятий.	до 5 баллов	5 баллов
		К 3	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 – 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
		К 4	Составление еженедельных отчетов	Отслеживание выполнения контрактов, договоров по поставке продуктов питания.	до 7 баллов	7 баллов
		К 5	Контроль за исправностью холодильного оборудования	На основании результатов внутреннего контроля.	до 3 баллов	3 балла

					Общее количество:	58 балл
--	--	--	--	--	-------------------	---------

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Рабочая по стирке и ремонту белья						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Работа без больничных листов.	На основании результатов внутреннего контроля	до 4 баллов	4 балла
		И 2	Санитарно-гигиеническое состояние	Качественное содержание помещений прачечной в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
		К 2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов

					Общее количество:	18 баллов
--	--	--	--	--	-------------------	-----------

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Кастелянша						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Подготовка и качественное проведение инвентаризации. Своевременное списание и оприходование мягкого инвентаря.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:	до 7 баллов	7 баллов
		И 2	Санитарно-гигиеническое состояние	Качественное содержание помещений прачечной в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 7 баллов	7 баллов
		И 3	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 4 баллов	4 балла
		И 4	Соблюдение графика выдачи и смены белья, полотенец, спецодежды	На основании результатов внутреннего контроля	до 5 баллов	5 баллов
		И5	Качество пошива спецодежды, карнавальных костюмов.	На основании результатов внутреннего контроля	до 7 баллов	7 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Качественное ведение книг складского учета, инвентарных ведомостей.	Отсутствие замечаний по ведению документации.	до 6 баллов	6 баллов
		К 2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
		К 3	Активное участие в жизни и деятельности ДОУ.	Участие в проведении мероприятий в т.ч. районных	до 8 баллов	8 баллов
		К 4	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов

					Общее количество:	53 баллов
--	--	--	--	--	-------------------	-----------

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Уборщик служебных помещений.						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Санитарно-гигиеническое состояние убираемых помещений ДОУ.	Качественное содержание помещений прачечной в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	5 баллов
		И 2	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 5 баллов	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
		К 2	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
Общее количество:						19 баллов

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Сторож						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Соблюдение правил и норм охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 5 баллов	5 баллов
		И 2	Бережное отношение и сохранность материально-технической базы	Отсутствие нарушений и замечаний.	до 5 баллов	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
		К2	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
Общее количество:						19 баллов

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
Дворник						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокое качество состояния территории.	Содержание территории ДОУ в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	5 баллов
		И 2	Сложность и напряженность работы.	Уборка большого количества снега, листьев.	до 10 баллов	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
		К2	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
					Общее количество:	19 баллов

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИУ
Рабочий по комплексному обслуживанию здания						
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокие показатели косметического ремонта помещений	Содержание помещений ДООУ в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Сложность и напряженность работы.	Использование различных строительных материалов.	до 5 баллов	5 баллов
		И 3	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 2 баллов	2 балла
		И 4	Высокие показатели ремонта мебели	Содержание мебели в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	5 баллов
		К 2	Оперативность выполнения заявок сотрудников	Своевременность и качество работы	до 3 баллов	3 балла
		К3	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
Общее количество:						34 баллов

МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Посещаемость детьми ДОУ, снижение заболеваемости.	Среднемесячный процент посещаемости (по группе).	от 90% - 100% – 8 баллов от 80% - 89,9% – 7 баллов от 70% - 79,9% – 6 баллов от 60% - 69,9% – 5 баллов от 50% – 59,9% – 4 балла от 40% - 49,9% – 3 балла от 30% - 39,9% – 2 балла от 1% - 29,9% – 1 балл	8 баллов
		И 2*	Сложность и напряженность работы.	Работа с детьми раннего возраста (2 – 3 года)	до 5 баллов	5 баллов
2	Качество выполняемой работы.	К 1	Качественное содержание всех помещений группы	На основании результатов внутреннего контроля.	до 8 баллов	8 баллов
		К 2	Участие в образовательном процессе. Творчество в работе.	Этика и эстетика в организации питания; участие в образовательном процессе; участие в мероприятиях ДОУ;	до 7 баллов	7 баллов
		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины Активное участие в жизни МБДОУ.	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	до 7баллов	7 баллов
		К 4	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов

		К 5	Работа по замене отсутствующих коллег и выполнения работы в полном объеме	На основании результатов внутреннего контроля	до 8 баллов	8 баллов
					ИТОГО:	37 баллов

ВОСПИТАТЕЛЯМ

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Посещаемость детьми ДОО, снижение заболеваемости.	Среднемесячный процент посещаемости (по группе).	от 90% - 100% – 8 баллов от 80% - 89,9% – 7 баллов от 70% - 79,9% – 6 баллов от 60% - 69,9% – 5 баллов от 50% – 59,9% – 4 балла от 40% - 49,9% – 3 балла от 30% - 39,9% – 2 балла от 1% - 29,9% – 1 балл	8 баллов
		И 2	Эффективность работы с родителями	Отсутствие жалоб и замечаний	до 5 баллов	5 баллов
		И 3	Обобщение и распространение педагогического опыта. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Участие в мероприятиях ДОО и района, наличие опубликованных работ, прохождение курсов повышения квалификации без отрыва от работы.	до 5 баллов	5 балла
		И 4	Продуктивное участие в методической работе	- проекты ДОО - конкурсы - открытые занятия	до 3 баллов	3 баллов
		И 5	Соблюдение правил и норм охраны труда. Охрана жизни и здоровья детей.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 5 баллов	5 балла
		И 6	Увеличение объема работы	На основании результатов внутреннего контроля.	до 3 баллов	3 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля.	до 10 баллов	10 баллов
		К 2	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов

		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	до 5 баллов	5 балла
					ИТОГО:	48 баллов

учителям - логопедам

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокое качество образовательного процесса	Эффективность коррекционной работы с детьми	до 5 баллов	5 баллов
		И 2	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	до 8 баллов	8 баллов
		И 3	Трансляция педагогического опыта	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 5 баллов	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения речевого обследования детей.	до 8 баллов	8 баллов
		К 2	Активное участие в жизни МБДОУ.	Участие в проведении мероприятий в т.ч. районных.	до 5 баллов	5 баллов

		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	до 5 баллов	5 баллов
		К 4	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
					ИТОГО:	40 баллов

музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокое качество образовательного процесса	Эффективность коррекционной работы с детьми	до 5 баллов	5 баллов
		И 2	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	до 8 баллов	8 баллов
		И 3	Трансляция педагогического опыта	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 5 баллов	5 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования.	до 8 баллов	8 баллов
		К 2	Активное участие в жизни МБДОУ.	Участие в проведении мероприятий	до 5 баллов	5 баллов

		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	до 5 баллов	5 баллов
		К 4	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
					ИТОГО:	40 баллов

педагогу-психологу

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
		И 1	Высокий уровень индивидуального психологического сопровождения развития ребенка.	Наличие индивидуальных карт развития ребенка. Коррекция эмоционально-личностной сферы	до 5 баллов	5 баллов
		И 2	Обобщение и распространение педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	Участие в мероприятиях ДОУ и района, наличие опубликованных работ, прохождение курсов повышения квалификации без отрыва от работы.	до 4 баллов	4 балла
		И 3	Участие в методической работе	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных программ, учебных пособий применяемых в образовательном процессе.	до 4 баллов	4 балла
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования.	до 6 баллов	6 баллов
		К 2	Высокое качество и результативность работы с родителями.	Количество проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, качество организации работы консультативного пункта.	до 6 баллов	6 баллов
		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с	до 5 баллов	5 баллов

			сотрудниками.		
		К 4	Активное участие в жизни МБДОУ.	Участие в проведении мероприятий	до 5 баллов
		К 5	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла
				ИТОГО:	39 баллов

старшему воспитателю /заместителю заведующего по ВР

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокий уровень создания условий для осуществления образовательного процесса	Информационно - методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности.	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень контрольно-аналитической деятельности.	до 6 баллов	6 баллов
		И 3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная подготовка педагогов.	Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.	до 8 баллов	8 баллов
		И 4	Предметно-развивающая среда в ДОУ.	Создание предметно-развивающей среды в ДОУ в целях обучения и воспитания детей.	до 6 баллов	6 баллов
		И 5	Эффективность в работе по аттестации педагогов	Высокий уровень аттестации педагогов.	до 10 баллов	10 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования.	до 10 баллов	10 баллов

	К 2	Высокое качество организации работы с родителями.	Качество и разнообразие проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, участие в проведении родительских собраний и другое.	до 7 баллов	7 балла
	К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка», своевременная сдача документации. Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	до 6 баллов	6 балла
	К 4	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
				ИТОГО:	67 баллов

заместителю заведующего по АХР, завхозу

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокий уровень обеспечения необходимым инвентарем и оборудованием ДОУ.	На основании результатов внутреннего контроля	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Экономное расходование теплоэнергетических ресурсов.	Рациональное использование потребления электроэнергии, воды.	до 10 баллов	10 баллов
		И 3	Контроль содержания всех помещений ДОУ в соответствии с нормативными документами.	Отсутствие замечаний проверяющих органов	до 7 баллов	7 баллов
		И 4	Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 7 баллов	7 баллов
		И 5	Сохранность имущества, уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	На основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокое качество работы с обслуживающими организациями. Высокое качество и своевременность в организации ремонтных и профилактических работ.	Отсутствие замечаний и нарушений. Соблюдение договорной и финансовой дисциплины.	до 10 баллов	10 баллов

		К 2	Участие в общественной жизни МБДОУ	Участие в проведении мероприятий	до 6 баллов	6 баллов
		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Качественное ведение установленной документации.	до 10 баллов	10 баллов
		К 4	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
					ИТОГО:	74 баллов

заместителю заведующего по безопасности

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Высокий уровень организации работы по обеспечению безопасности пребывания воспитанников и сотрудников в ДОУ.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны органов пожарного надзора, охраны труда, безопасности. На основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Высокие показатели выполнения требований пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и охраны труда.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов и по результатам внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
		И 3	Высокий уровень соблюдения правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма среди детей и сотрудников.	до 10 баллов	10 баллов
		И 4	Высокий уровень контроля за работой, обеспечивающей безопасные условия пребывания воспитанников и сотрудников в ДОУ.	На основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	10 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Высокое качество проведения мероприятий по безопасности учреждения: охране труда, антитеррористической деятельности; ГО и ЧС;	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих организаций.	до 7 баллов	7 баллов
		К 2	Высокое качество ведения документации и аналитической деятельности.	Отсутствие замечаний и своевременное составление отчетов, мониторингов.	до 10 баллов	10 баллов

			Качественное и своевременное исполнение приказов и распоряжений контролирующих организаций.			
		К 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка».	до 8 баллов	8 баллов
		К 4	Активное участие в общественной жизни МБДОУ	Участие в проведении мероприятий	до 5 баллов	5 баллов
		К 5	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
					ИТОГО:	74 баллов

Секретаря – машинистки

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Своевременность и качество оформления документации	Своевременность и качество работы	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	Своевременное ведение и заполнение личных дел	Отсутствие замечаний по ведению документации	до 10 баллов	10 баллов
		И 3	Своевременная передача в соответствии с резолюцией руководителя документов на исполнение.	Отсутствие замечаний по результатам контроля.	до 8 баллов	8 баллов
		И 4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 7 баллов	7 баллов
2.	Качество		Активное участие в проводимых	Участие в проведении мероприятий		

	выполняемой работы.	К 1	мероприятиях МБДОУ		до 7 баллов	7 баллов
		К 2	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
					ИТОГО:	46 баллов

Специалист в сфере закупок

№ П/П	КРИТЕРИИ	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	И 1	Своевременность и качество оформления документации	Своевременность и качество работы	до 10 баллов	10 баллов
		И 2	За качественное и своевременное исполнение приказов и распоряжений	Отсутствие замечаний	до 10 баллов	10 баллов
		И 3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 7 баллов	7 баллов
2.	Качество выполняемой работы.	К 1	Активное участие в проводимых мероприятиях МБДОУ	Участие в проведении мероприятий	до 7 баллов	7 баллов
		К 2	Стаж непрерывной работы в Учреждении	От 0 – 5 5 - 10 10 – 20 Свыше 20	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4 баллов
					ИТОГО:	38 баллов

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ
С КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ ОТ _____ № _____

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
1.	Аверина Анна Васильевна	воспитатель		
2.	Арутюнян Луиза Марзпетовна	младший воспитатель		
3.	Афонина Ольга Александровна	младший воспитатель		
4.	Бабухина Елена Александровна	инструктор по физкультуре		
5.	Белова Татьяна Геннадьевна	зам. зав. по безопасности		
6.	Борзова Елена Михайловна	воспитатель		
7.	Вештемова Светлана Евгеньевна	младший воспитатель		
8.	Вовченко Татьяна Ивановна	воспитатель		
9.	Водостоева Екатерина Александровна	педагог-психолог		
10.	Герасимова Ольга Васильевна	воспитатель		
11.	Данченкова Юлия Михайловна	учитель-логопед		
12.	Дегтерева Мария Викторовна	воспитатель		
13.	Зайцева Юлия Олеговна	зам. зав. по АХР		
14.	Исаичкина Татьяна Федоровна	младший воспитатель		
15.	Кириллина Татьяна Николаевна	повар		
16.	Королева Наталья Николаевна	младший воспитатель		
17.	Покотило Татьяна Георгиевна	воспитатель		
18.	Кочкалова Екатерина Павловна	воспитатель		
19.	Кристинина Лариса Михайловна	воспитатель		
20.	Куликова Раиса Семеновна	младший воспитатель		
21.	Леонова Ирина Александровна	учитель-логопед		
22.	Леонова Марина Александровна	воспитатель		
23.	Ли Татьяна Борисовна	музыкальный руководитель		
24.	Маткаш Елена Васильевна	кастелянша		

25.	Минаева Валентина Николаевна	младший воспитатель		
26.	Минченко Василий Федорович	сторож		
27.	Муратова Татьяна Ивановна	машинист по стирке белья		
28.	Мырина Елена Геннадьевна	воспитатель		
29.	Неклюдова Галина Николаевна	воспитатель		
30.	Никулина Татьяна Викторовна	воспитатель		
31.	Носикова Оксана Владимировна	младший воспитатель		
32.	Нягу Светлана Алексеевна	повар		
33.	Пашкова Светлана Геннадьевна	воспитатель		
34.	Правдина Светлана Сергеевна	воспитатель		
35.	Роот Зинаида Яковлевна	музыкальный руководитель		
36.	Рудой Галина Валентиновна	кладовщик		
37.	Савельева Галина Григорьевна	учитель-логопед		
38.	Савкина Светлана Сергеевна	зам. зав. по ВМР		
39.	Саратова Галина Юрьевна	воспитатель		
40.	Серов Игорь Леонидович	сторож		
41.	Сивакова Елена Геннадьевна	младший воспитатель		
42.	Скворцова Тамара Ивановна	младший воспитатель		
43.	Стародуб Юлия Викторовна	шеф-повар		
44.	Тареева Оксана Васильевна	уборщик служебных помещений		
45.	Титулина Галина Петровна	воспитатель		
46.	Филимонова Елена Михайловна	воспитатель		
47.	Хачатрян Анна Сейрановна	кухонный рабочий		
48.	Ховренкова Мария Петровна	воспитатель		
49.	Хвостикова Юлия Игоревна	учитель-логопед		
50.	Чекмарева Валентина	младший		

	Юрьевна	воспитатель		
51.	Чергик Григорий Николаевич	сторож		
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64				
65				
66				
67				
68				
69				
70				
71				
72				
73				
74				
75				