

Адрес: 412825 ул.Колхозная д.2
с.Золотое
Красноармейского района
Саратовской области.
тел. 3-61-99
Кол-во человек: 19

УТВЕРЖДЕН:
на общем собрании
образовательной
организации
протокол № 2



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2014 - 2017 годы

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад села Золотое»
Красноармейского района Саратовской области

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад с.Золотое»
Н.В. Задорожная

От работников:
Председатель

Ильина И.В.



2014 г.

«04» апр

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе развития социального партнерства и коллективно-отношений Министерством занятости, труда и миграции Саратовской области

Регистрационный номер № 1302 от «23» апр

Руководитель отдела

С. С. Сидорова
(должность, ФИО)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад села Золотое Красноармейского района Саратовской области» Н.В. Задорожная (далее – Работодатель) и работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад села Золотое Красноармейского района Саратовской области» в лице председателя профсоюзной первичной организации Ивлевой С.А.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор разработан на основе Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Предметом настоящего договора являются законодательные и дополнительные по сравнению с действующим законодательством Положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, согласно ст.43 ТК РФ.

1.6. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством являются недействительными.

1.7. Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников по данному коллективному договору.

1.8. Представители сторон коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников образовательной организации.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЯ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.6. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст.192 ТК РФ).

2.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника (Федеральный Закон РФ № 273 -ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

2.8. Прекращение трудового договора возможно только в случаях указанных в ТК РФ и Федеральном Законе РФ от 29.12.2012г. №273- ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»

2.9. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.10. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся ЕТС. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца предоставлять в профком информацию о предполагаемом сокращении штата, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в данной образовательной организации,
- одинокие родители, имеющие детей до 16 лет, а также детей, обучающихся в учебных заведениях до 18 лет.

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст.81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места с сохранением среднего заработка.

2.14. Лицам, уволенным с работы по сокращению, предоставлять преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывающихся вакансий в течение года после увольнения.

2.15.Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, отпуска в количестве 15 дней;
- проводить мероприятия по повышению престижа рабочих профессий (семинары, конкурсы, наглядную агитацию и другие).

2.16. Профсоюз обязуется способствовать:

- повышению квалификации работников;
- содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

2.17. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями современного производства;
- возместить затраты, принесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени в случае его увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Режим рабочего времени сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад с. Золотое» (Приложение № 1), а также годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «Детский сад с. Золотое»
2. Начало работы для трудового коллектива - 07 ч. 30 мин.
Продолжительность рабочего время педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка.
3. С учетом специфики работы образовательной организации устанавливается 5 дневная рабочая неделя с выходными днями суббота и воскресенье.
4. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на 1 час. В случае выпадения праздничного нерабочего дня на выходной день применяется перенос в установленном порядке выходного дня на следующий за ним рабочий день с целью суммирования дней отдыха.
5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:
 - привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя. В этом случае работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.
 - работа в выходной день, по желанию работника, компенсируется другим днем отдыха.
6. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:
 - беременной женщине,
 - одному из родителей, имеющего ребенка до 14 лет,
 - лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
 - может работнику по согласованию с работодателем.
7. Работодатель предоставляет педагогическому работнику ежегодный оплачиваемый

- отпуск не менее 42 календарных дней, не педагогическому персоналу ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней.
8. Очередность оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профкомом не позднее, чем за 2-е недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2-е недели до его начала.
9. Педагогические работники образовательной организации имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с приложением о порядке в представлении длительного отпуска (Приложение № 2).
10. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска при:
- рождении ребенка - 2 календарных дня,
 - бракосочетании - 3 календарных дня,
 - похоронах близких родственников - 2 календарных дня,
 - для проводов детей в армию - 2 календарных дня,
11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ:
- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней,
 - при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня,
 - для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня,
 - неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня,
 - лицам, совмещающим работу с обучением в высших или средних специальных учебных заведениях – 10 календарных дней.

4.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Заработная оплата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в МБДОУ «Детский сад с. Золотое » осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией (Приложение №4)

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) образовательной организации, устанавливаемая в соответствии с решением муниципальных органов самоуправления, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации.
Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников (заведующего) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

4.5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады работающих в организации.

4.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с

Положением об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад с. Золотое» (Приложение №4)

4.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.9. Образовательная организация создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательной организации. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

Руководитель обязуется:

4.10. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 6 и 21 числа

При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда установленного на областном уровне, но не ниже размерам МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.12. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания по соглашению сторон.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания.

4.14. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки установленной формы.

4.15. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.16. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.17. Установить выплаты компенсационного характера на основании результатов аттестации рабочих мест в следующих размерах:
- за работу в ночное время – 35%

4.18. За работу в сверхурочное время оплату производить за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере. По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

4.19. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца. Выплачивать работнику образовательной организации разницу в заработной плате по сравнению с заработной платой до введения новой системы оплаты труда в соответствии с требованием пункта 4.3. настоящего коллективного договора.

4.20. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.21. Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с решением представительного органа района о местном бюджете на соответствующий финансовый год с учетом уровня инфляции.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с Основами законодательства РФ об охране труда работодатель обязан обеспечить здоровье и безопасные условия труда. Он обязан обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

1. Администрация обязуется обеспечить:
 - оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранность этого имущества, закрепленного за работником;
 - защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов, выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;
 - установление теплового режима в течение зимнего периода в групповых комнатах не ниже 19 градусов;
 - проведение регулярной влажной уборки групповых комнат и коридоров;
 - своевременную выдачу работнику спецодежды.
2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и ответственные лица указаны в соглашении по охране труда (Приложение № 3).
3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с профкомом.
4. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1.2.3. статьи 18 Федерального закона «Об образовательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
5. В определенные сроки проводить обязательные медицинские осмотры работников. Медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя.
6. Пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.
7. В соответствии с законодательством работодатель обеспечивает бесплатное медицинское страхование работников.
8. Организовать на паритетных началах с профкомом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.
9. Организовывать за счет средств работодателя:
 - ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников и воспитанников;
 - внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.
10. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с профкомом расследования и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.
11. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих в порядке, установленном в законе.
12. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной

в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

13. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятия по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.
14. Работодатель обязуется выполнять соглашение по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, также лицам из числа работников организаций и предприятий, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.
3. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим руководящим работникам в случае истечения срока ее действия во время:
 - длительной нетрудоспособности,
 - отпуска по уходу за ребенком,
 - длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения и за рубежом,
 - отпуска до одного года в соответствии со ст.47 п.5 ч.4 Федерального Закона РФ от 29.12.2012 г. – ФЗ « Об образовании в Российской Федерации».
4. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательной организации.
5. Профсоюз обязуется своевременно передавать в комиссию по социальному страхованию заявления о выделении:
 - санаторных путевок,
 - путевок в санаторий - профилакторий,
 - в детские оздоровительные лагеря для детей работников детского сада.
6. Профсоюз и работодатель обязуется организовать посещение больного на дому и в лечебном учреждении.
7. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной работы с работниками детского сада.

7. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167 – ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в РФ" работодатель обязан:

1. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя, на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы,
2. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в

указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты,

3. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (пересчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения,
4. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов,
5. Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы ПФР.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ст. 370-378 ТК РФ и др.).

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2"б", п.п.3,5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.
4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).
5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.
8. Члены профкома включаются в состав комиссии организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.
9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ),
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ),
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ),
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ),
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ),
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ).

10. Работники, входящие в состав профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюза, членами которого они являются.
11. Увольнение по инициативе работодателя работников входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы допускается только по согласованию с профкомом, а председателя профкома - по согласованию с вышестоящими профсоюзными органами.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.
Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.
2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.
3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
7. Коллектив обязуется, при условии выполнения положения коллективного договора, не принимать участия в забастовках.

Приложения к коллективному договору:

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Приложение № 2. Положение о порядке предоставления дополнительных отпусков до одного года.
3. Приложение № 3. Соглашение по охране труда.
4. Приложение № 4. Положение об оплате труда работников и стимулировании работников

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад с. Золотое»
_____ Ивлева С.А.
«__» _____ 2014г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад с.Золотое»
_____ Н.В. Задорожная
«__» _____ 2014г.

Правила внутреннего трудового распорядка.

I. Общие положения

1. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются ТК РФ.
2. Настоящие правила разработаны и утверждены в соответствии со ст.21 ТК РФ и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива детского сада, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.
3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключительных с ними трудовых договорах.

II. Порядок приема и увольнения работников

Порядок приема на работу.

1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в данной образовательной организации.
2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в организации, другой - у работника.
3. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательной организации:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность,
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства,
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
 - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу,
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки,
 - справку об отсутствии судимости.
4. О приеме работника в организацию делается запись в Книге учета личного состава.
5. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами организации, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности и другими локальными нормативными актами.
6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на

неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация организации обязана:

-- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ, послужившей основанием прекращения трудового договора ,

-- выдать работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

8. Днем увольнения считается последний день работы.
9. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.
10. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) организации, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3 б, п.5 ст.81 ТК РФ допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374, 376 ТК РФ.

III. Рабочее время и время отдыха

1. Рабочее время педагогического, обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым не менее чем за месяц и утвержденным заведующим ДОО по согласованию с профсоюзным комитетом, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. График сменности доводится до сведения работников, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие..
2. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (Федеральный Закон РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» ст.47 п.5.ч.1)
3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных организаций РФ определяется трудовым договором и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.
11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством с согласия профкома, по письменному приказу (распоряжению) руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха. Дни отдыха в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.
14. Общее собрание работников образовательной организации МБДОУ «Детский сад с.Золотое» проводится по мере необходимости, но не реже 2 раз в год. Заседание педагогического совета – 1 раз в 3 месяца.
15. Заседания Совета родителей собираются не реже одного раза в 3 месяца. Заседание педагогического совета и общее собрание работников образовательной организации должны продолжаться как правило, не более 2-х часов.
16. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательной организации по согласованию с профкомом. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Ежегодный отпуск по соглашению работника и работодателя переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

17. Воспитателям и другим работникам запрещается:
 - изменять по своему усмотрению график сменности,
 - удлинять или сокращать продолжительность занятий с детьми и перерывы между ними,
 - оставлять детей без присмотра,;
 - отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии и несовершеннолетним детям (братьям, сестрам);
18. Руководителю образовательной организации запрещается:
 - созывать в рабочее время собрания и всякого рода совещания по общественным делам,
 - делать педагогическим работникам замечания по поводу работы во время проведения занятий и в присутствии детей.

IV. Обязанности администрации

Администрация образовательной организации обязана:

- организовать труд работников детского сада,
- обеспечивать здоровье и безопасные условия труда и учебы,
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий труда, своевременно выдавать заработную плату,
- принимать меры по обеспечению трудовой и учебной дисциплины,
- соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда работников,
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований и инструкций по технике безопасности,
- принимать необходимые меры по профилактике травматизма,
- создать нормальные условия для хранения верхней одежды,
- своевременно предоставлять отпуск всем работникам организации в соответствии с графиком отпусков,
- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическим работникам детского сада.

V. Поощрения за успехи в работе

1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК РФ):
 - объявление благодарности,
 - выдача премии,
 - награждение ценным подарком,
 - награждение почетной грамотой,
 - поощрение дополнительным отпуском.
2. Поощрения объявляются в приказе по организации, доводятся до сведения коллектива, заносятся в трудовую книжку работника.
3. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, почетными грамотами.

VI. Трудовая дисциплина

1. Работники детского сада обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания с помощью служебных инструкций или объявлений.
2. Работники обязаны проявлять: взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.
3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников образовательной организации, перечислены выше), администрация вправе применять следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):
 - а) замечание,
 - б) выговор,
 - в) увольнение.
4. За один дисциплинарный проступок может быть применено одно дисциплинарное или общественное взыскание.
5. Взыскание должно быть наложено администрацией организации в соответствии с ее Уставом, трудовым законодательством.
6. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.
7. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.
8. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме, отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
9. Мера взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.
10. Приказ о применении взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку (ст. 193 ТК РФ).
11. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст.66 ТК РФ).
12. В случае несогласия работника с наложенным на него взысканием, он вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст.45 п. 2 Федерального Закона РФ от 29.12.2012 г. №273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

—

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад с.Золотое»

_____ С.А. Ивлева

«__» _____ 201__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад с.Золотое»

_____ Н.В. Задорожная

«__» _____ 201__ г.

Положение**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
МБДОУ «Детский сад с. Золотое» длительного отпуска сроком до одного года**

1. Педагогические работники МБДОУ «Детский сад с. Золотое» в соответствии с ст.47 п.5 ч.4 Федерального Закона РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы.
2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и не государственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию на педагогических должностях.
3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательной организации по согласованию с профсоюзом.
4. В стаж фактически проработанное время; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранились место работы непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается: (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работу); время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранились место работы, и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.
5. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Длительный отпуск заведующему оформляется приказом органа управления образования. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программы или количество учебных классов.
6. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательной организации. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок. Длительный отпуск не предоставляется и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за болеющим членом семьи.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МБДОУ «Детский сад с. Золотое»

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Объем средств
1.	Поддерживать нормальное освещение в помещении детского сада.	Регулярно	Заведующий	
2.	Обеспечить нормальный тепловой режим в помещениях.	Регулярно	Заведующий	
3.	Периодически проводить инструктаж по технике безопасности.	Регулярно	Заведующий председатель комиссии по охране труда	
4.	Согласовать с профкомом график работы	Перед началом учебного года	Заведующий	
5.	Поддерживать санитарно-гигиенические нормы помещения детского сада.	Регулярно	Заведующий	
6.	Обеспечить прохождение медицинских осмотров	1 раз в полгода	Заведующий	
7.	Проводить общий технический осмотр сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно	Заведующий и комиссия по охране труда	
8.	Замена пожарной двери	2014г.	Заведующий	
9.	Благоустройство территории	Июнь-август	Коллектив ДОУ	
10.	Обеспечение работников спец одеждой	По мере необходимости Ежегодно	Заведующий	
11.	Приобретение для работников путевок в санатории		Профком	
12.	Организация дезинсекции и дератизации пищеблока и подсобных помещений	Ежегодно	Администрация ДОО	

Заведующий
МБДОУ «Детский сад с.Золотое»

_____ **Н.В. Задорожная**

Председатель профкома:

_____ **С.А. Ивлева**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

____ С.А. Ивлева
« __ » _____ 2014г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад с. Золотое»
____ Н.В. Задорожная
« __ » _____ 2014г.

**Положение
о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад села Золотое
Красноармейского района Саратовской области»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации и применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад села Золотое Красноармейского района Саратовской области» (далее – организация), и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера.
- стимулирующая часть

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

**Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов
(окладов, ставок заработной платы)**

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих организации, а также педагогических работников организации определяются в соответствии с [приложением № 1](#) к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицей 2 [приложения № 1](#) к настоящему Положению.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.4. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с таблицей 3 [приложения № 1](#) к настоящему Положению.

2.5. Оклады рабочих образовательной организации устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 4 [приложения № 1](#) к настоящему Положению.

2.6. Оплата труда осуществляется:

педагогических работников – на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;

по должностям служащих – на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

2.7. [Перечень](#) учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательной организации при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.8. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам образовательной организации осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Размеры доплат (но не ниже минимального размера повышения оплаты труда) устанавливаются:

-до 12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

-до 24 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, производится доплата в размере 30 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам организации осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе;

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию – 15,7 процента;

воспитателю, методисту и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию – 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ – 10%.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

3) стимулирующие выплаты по результатам работы определяются в соответствии с критериями и показателями качества и результативности деятельности работников организации согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Расчет выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период (с января по декабрь) по каждому работнику организации, с учетом мнения первичной профсоюзной организации или другого представительного органа работников организации.

Для получения размера выплат по критериям и показателям качества и результативности деятельности работников организации каждому работнику за период с января по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника образовательной организации. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с января по декабрь.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с решением районного Собрания от 27.02.2009г №47;

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании» и решением районного Собрания от 27.02.2009г №47 - 15% от должностного оклада.

надбавку педагогическим работникам, вновь принятым на работу и не имеющим стажа педагогической работы в данной организации, на период до первого отчетного периода работы, выплачиваемую из расчета среднего балла стимулирующих выплат педагогическим работникам по конкретной организации.

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

музыкальному руководителю, имеющему стаж педагогической работы:

более 10 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента;

воспитателям, иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет – 21,7 процента,

от 10 до 20 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем образовательной организации в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.6. Порядок и размер стимулирования работников организации определяется администрацией образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией или другим представительным органом работников.

Объем средств на оплату труда работников, формируемый за счет бюджетных средств и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации, должен составлять не менее 25 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады. Объем средств на выплаты стимулирующего характера части фонда оплаты труда устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

Раздел 5. Оплата труда руководителя образовательной организации.

5.1. Оплата труда руководителя образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяются в соответствии с таблицей 1 приложения № 1 к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов руководителя образовательной организации устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы организации, устанавливаемых органами исполнительной власти района, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, вновь принятым на работу и не имеющим стажа работы в данной организации, на период до первого отчетного периода работы, осуществляются из расчета среднего балла стимулирующих выплат руководителей дошкольных образовательных организаций по Красноармейскому муниципальному району.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Таблица 1

**Должностные оклады
руководителей муниципальных дошкольных образовательных
организаций Красноармейского муниципального района всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заведующий дошкольной образовательной организации: высшей квалификационной категории	12486	11874	11436	10879
	I квалификационной категории	11874	11436	10879	10329

<*> Административно-хозяйственные функции в образовательных организациях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

Примечание:

1. Для руководителя организации, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в организацию после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя образовательной организации, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

Таблица 2

**Должностные оклады педагогических работников муниципальных
дошкольных образовательных организаций всех типов и видов.**

1.	Воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, логопед, учитель-логопед, дефектолог, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего), инструктор по физической культуре дошкольного образовательного учреждения	8488
----	--	------

Таблица 3

**Должностные оклады
работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных бюджетных
образовательных организаций
всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Помощник воспитателя	5819
2.	Младший воспитатель	5952

Примечание:
лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:
помощник воспитателя – на 2,27 процента;
младший воспитатель – на 9,0 процентов;

Таблица 4

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных
бюджетных дошкольных образовательных организаций**

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Муниципальные дошкольные образовательные организации всех типов и видов	5723	5748	5819	5952	6221	6489	6839	7170

Приложение № 2

**Перечень
должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж
работников дошкольных образовательных учреждений**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, руководители физического воспитания, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, заведующие, заместители заведующих по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, культурно-воспитательной работе,

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

**Порядок зачета
в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а
также времени обучения в учреждениях
высшего и среднего профессионального образования и службы
в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым [пункта 1](#) настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы

и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 1 и 2](#) настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка,

а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда и
стимулирования работников
МБДОУ «Детский сад с. Золотое»

**Показатели
и порядок отнесения учреждений образования к группам
по оплате труда руководителей**

**1. Показатели для отнесения учреждений образования к группам
по оплате труда руководителей**

1.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения		
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество обучающихся в музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства, здравоохранения	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	

в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах		0,3 0,5
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в образовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6. Наличие групп продленного дня		20
7. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с кругло- суточным пребыванием воспитанников; 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	10 30
8. Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория- профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200 человек	20 30 50
9. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого	0,5
10. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (УОР, ШВСМ, СДЮСШОР, ДЮСШ): спортивно-оздоровительных групп учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном	за каждый класс	10

процессе компьютерных классов		
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
13. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		15
14. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения;	за каждую единицу	3, но не более 20
учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	20
15. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательных учреждений в других случаях	30 15
16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
17. Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов	- выгребных ям; - находящихся на территории образовательного учреждения очистных колодцев; - топочные и другие отдельно стоящие сооружения на территории.	6 7,5 7,5
18. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

(кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и компенсирующего вида		
20. Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10

2. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается не чаще одного раза в год учредителем учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательной организации определяется:

по образовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года;

2.3. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.4. Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные образовательные организации,	свыше 500	до 500 включительно	до 350 включительно	до 200 включительно

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда и стимулирования работников
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации
«Детский сад села Золотое Красноармейского района Саратовской области»

Критерии и показатели качества и результативности труда работников дошкольных образовательных организаций

Критерии и показатели для оценки эффективности работы воспитателя дошкольной образовательной организации

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1- 20 баллов					
		1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), имеющих высокий уровень развития					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	5	10	15	20	
		2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), развивающихся по его авторской программе					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	5	10	15	20	
		3) Доля воспитанников (у данного воспитателя), развивающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от воспитанников, которым требуются данные программы). Если таких воспитанников нет, то критерий не учитывается при подсчете					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	5	10	15	20	
		4) Доля воспитанников (у данного воспитателя), развивающихся по программам развивающего обучения					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	5	10	15	20	
		5) Участие воспитателя в инновационной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов					
			инновационная деятельность на уровне ДОУ	инновационная деятельность муниципального уровня	инновационная деятельность регионального, федерального уровня		
		8		10	20		

Подтверждающие документы: наличие психолого-педагогических диагностических тестирований воспитанников; наличие авторской программы воспитателя, утвержденной руководителем учреждения, имеющего рецензию (уровня ОУ, муниципального, регионального); данные психолого-педагогических диагностических тестирований воспитанников, диаграммы, таблицы, психолого-педагогическое диагностическое тестирование, распорядительный документ учреждения, свидетельствующий об участии в инновационной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов.						
Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ.						
Итого по К1: (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям)						
2. Уровень профессиональной культуры воспитателя	Максимальный балл по критерию 2 - 20 баллов					
	1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), для которых в воспитательно-образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					выставляется максимально
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	возможный балл
	0	5	10	15	20	
	2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе					
	участие в конференциях в режиме on-line	использование в воспитательно-образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в воспитательно-образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование воспитателем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется максимально возможный балл
	5	8	12	16	20	
	3) Использование на занятиях (вне занятий) метода проектов					выставляется максимально возможный балл
	да - 20			нет - 0		
	4) Участие/ победа в конкурсах профессионального мастерства					
	не участвовали	уровень ДОУ	на муниципальном уровне: участие /победа	на региональном уровне: участие/победа	уровень выше регионального: участие /победа	выставляется максимально возможный балл
	0	5/7	8/12	13/17	18/20	
	5) Результативность исследовательской деятельности воспитателя					
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на уровне ДОУ	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности муниципального уровня	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности регионального уровня	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности более высокого уровня		выставляется максимально возможный балл	
5	10	15	20			

Подтверждающие документы: краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию; краткая характеристика содержания электронных УМК, заверенная руководителем учреждения, копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д.; перечень проектов, используемых в работе, заверенный руководителем учреждения; копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д.; копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально значимых проектов, грамоты ; копии протоколов педсоветов; копии документов по результатам участия (программы семинаров, конференций, сертификаты, публикации докладов и т.д.)

Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ.

Итого по К2: (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям)

3.	Результативность деятельности воспитателя по студию-кружковой работе	Максимальный балл по критерию 3 - 20 баллов					
		1) Количество кружков и студий, руководителем которых является данный воспитатель					выставляется максимально возможный балл
		1 кружок (студия)	2 кружка (студии)		3 кружка (студии) и более		
		5	10		20		
		2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), охваченных студию-кружковой работой					выставляется максимально возможный балл
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		3) Участие/победа в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической направленности					выставляется максимально возможный балл
		не участвовали	уровень ДОУ	на муниципальном уровне: участие / победа	на региональном уровне: участие/победа	уровень выше регионального: участие / победа	
		0	5/7	8/12	13/17	18/20	
		4) Участие/победа в конкурсных мероприятиях патриотической, экологической, краеведческой направленности					выставляется максимально возможный балл
		не участвовали	уровень ДОУ	на муниципальном уровне: участие / победа	на региональном уровне: участие/победа	уровень выше регионального: участие / победа	
		0	5/7	8/12	13/17	18/20	
5) Участие/победа в спортивных конкурсных мероприятиях					выставляется максимально возможный балл		
не участвовали	уровень ДОУ	на муниципальном уровне: участие / победа	на региональном уровне: участие/победа	уровень выше регионального: участие / победа			

		0	5/7	8/12	13/17	18/20		
		6) Признание высокого профессионализма воспитателя родителями воспитанников (доля родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл	
		30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %		
		5		10		20		
Подтверждающие документы: перспективные планы работ кружков и студий, утвержденные руководителем учреждения; диаграмма, заверенная руководителем учреждения; копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов; результаты анкетирования, заверенные руководителем учреждения.								
Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ.								
Итого по К3(в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям)								
4.	Результативность деятельности воспитателя в работе с родителями	Максимальный балл по критерию 4 – 15 баллов						
		1) Доля родителей, чьи потребности в развитии детей удовлетворяются в условиях данного дошкольного учреждения					выставляется максимально возможный балл	
		30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %		
		5		8		15		
		2) Доля мероприятий, подготовленных воспитателем с участием родителей					выставляется максимально возможный балл	
		0	1 %	3 %	5 %	более 10 %		
		0	2	5	10	15		
		3) Доля родителей, участвующих в работе управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие кружки и секции для детей на общественных началах					выставляется максимально возможный балл	
		0	2 %	3 %	5	10 % и более		
		0	2	5	10	15		
Подтверждающие документы: результаты анкетирования, заверенные руководителем учреждения; диаграмма, заверенная руководителем учреждения; диаграмма, заверенная руководителем учреждения.								
Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ.								
Итого по К4 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям)								
5.	Результативность участия воспитателя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 5 - 20 баллов						
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях					выставляется максимально возможный балл	
		0	уровень ДОУ	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень		
		0	3	7	12	20		

2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
0	уровень ДОУ	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
0	3	7	12	20	
3) Участие воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство					выставляется максимально возможный балл
0	уровень ДОУ	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 20	

Подтверждающие документы: копии протоколов педсоветов; копии документов по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (конспекты занятий, программы мастер-классов, семинаров, конференций и т.д.); копии публикаций (выходные данные издания, копия содержания, статьи) копии приказов; копии документов по результатам деятельности (отчеты тьюторов, руководителей методических объединений, сертификаты и т.д.)

Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ.

Итого по К 5(в целом по критерию выставляется средний балл по показателям)

6.	Общественная деятельность воспитателя	Максимальный балл по критерию 6 – 5 баллов				
		1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				выставляется максимально возможный балл
		ДОУ	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				выставляется максимально возможный балл
		ДОУ	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				выставляется максимально возможный балл
ДОУ	муниципальной	региональной				
2 - член	3 - член	4 - член				
3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель				

Подтверждающие документы: выписка из приказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателей общественных организаций, заверенные руководителем образовательного учреждения.	
Все документы заверяются руководителем образовательного учреждения.	
Итого по К 6 (в целом по критерию выставляется средний балл по показателям)	
Итого: (для вычисления итогового балла данные по К 1 - 6 суммируются)	

**Критерии и показатели качества и результативности деятельности
музыкального руководителя дошкольной образовательной организации**

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 – 20 баллов					
		1) Доля воспитанников (у данного педагога), занимающихся по адаптированной программе					
		0	до 40 %	40 - 60 %	60 % - 80%	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	5	10	15	20	
		2) Доля воспитанников (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	5	10	15	20	
		3) Участие музыкального руководителя в инновационной деятельности, апробация новых технологий, методик					
		инновационная деятельность уровня ДОУ	инновационная деятельность муниципального уровня	инновационная деятельность регионального, федерального уровня	выставляется максимально возможный балл		
		10	15		20		
		Подтверждающие документы: дополнительные образовательные программы педагога, утверждённые руководителем учреждения, сертификаты авторских дополнительных образовательных программ; справка о количестве детей, занимающихся по программам разного вида; распорядительные документы, свидетельствующие об участии в инновационной деятельности, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по её использованию. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.					
Итого по К 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям)							
2.	Уровень профессиональной культуры музыкального руководителя	Максимальный балл по критерию 2 – 20 баллов					
		1) Доля воспитанников (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	5	10	15	20	
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе					

участие музыкального руководителя в конференциях в режиме on-line	использование в воспитательно-образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в воспитательно-образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование музыкальным руководителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у музыкального руководителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется максимально возможный балл	
5	8	12	16	20		
3) Использование на занятиях (вне занятий) метода проектов						
да			нет		выставляется максимально возможный балл	
20			0			
4) Результативность исследовательской деятельности педагога						
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на уровне ДОУ	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности муниципального уровня	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности регионального уровня	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности более высокого уровня		выставляется максимально возможный балл	
5	10	15	20			
Подтверждающие документы: таблицы, диаграммы, демонстрирующие использование здоровьесберегающих технологий; распечатки сайтов, подтверждающие участие в работе сетевых профессиональных сообществ, адреса, ссылки страниц, копии сайтов, где помещены методические публикации в Интернет, копии дипломов призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме; копии докладов на педсоветах, конференциях и.т.п., копии документов, подтверждающих наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слётах разного уровня. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
Итого по К2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям)						
3.	Степень сформированности психолого – педагогической компетенции музыкального	Максимальный балл по критерию 3 - 20 баллов				
		1) Динамика формирования социальных компетентностей у воспитанников				выставляется максимально возможный балл
		отсутствует		положительная		
0		20				

руководителя	2) Отрицательная динамика показателей тревожности ребёнка					выставляется максимально возможный балл	
	есть		нет				
	0		20				
	3) Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей					выставляется максимально возможный балл	
	есть		нет				
	20		0				
	4) Динамика показателей эффективности образовательного процесса					выставляется максимально возможный балл	
	отсутствует		положительная				
	0		20				
	Подтверждающие документы: результаты мониторинговых исследований. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
Итого по К 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям)							
4.	Результативность неаудиторной деятельности музыкального руководителя	Максимальный балл по критерию 4 – 15 баллов					
1) Участие/победа в музыкальных конкурсных мероприятиях					выставляется максимально возможный балл		
не участвовали		уровень ДООУ	на муниципальном уровне: участие /победа	на региональном уровне: участие/победа	уровень выше регионального: участие /победа		
0		3/5	6/8	9/11	12/15		
2) Признание высокого профессионализма педагога коллегами, родителями (доля позитивных отзывов)					выставляется максимально возможный балл		
30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %			
9		12		15			
3) Доля детей, охваченных подгрупповыми занятиями, кружковой работой					выставляется максимально возможный балл		
0		до 10%	10-19%	20-30%	более 30%		
0		2	6	12	15		
4) Уровень оснащенности музыкального зала (кабинета)					выставляется максимально возможный балл		

наличие необходимого оборудования (согласно нормативным документам)	наличие учебно-методического сопровождения образовательного процесса	наличие эстетического оформленного дидактического материала	наличие авторских разработок дидактических пособий	
5	8	10	15	

Подтверждающие документы: отчет об использовании различных форм и видов работы в неаудиторной деятельности; копии дипломов, грамот, сертификатов победителей конкурсов, смотров, конференций и т.д.; справка – подтверждение факта подготовки данным педагогом конкретного победителя; справка о количестве воспитанников, получивших призовые места на мероприятиях различного уровня; анкеты, отзывы, благодарственные письма родителей о деятельности педагога, справка об охвате детей подгрупповыми занятиями, кружковой работой; копия графика работы, сведения из отчёта педагога. Справка об оснащённости музыкального зала (кабинета).

Все документы должны быть заверены руководителем ОУ

Итого по К4 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям)

5.	Результативность участия музыкального руководителя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 5 - 20 баллов					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
		0	уровень ДОУ	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	20	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
		0	уровень ДОУ	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	12	20	
		3) Участие (руководство) музыкального руководителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется максимально возможный балл
		0	уровень ДОУ	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 20	
Участие/ победа в конкурсах профессионального мастерства					выставляется максимально возможный балл		
не участвовали	уровень ДОУ	на муниципальном уровне: участие /победа	на региональном уровне: участие/победа	уровень выше регионального: участие /победа			

		0	5/7	8/12	13/17	18/20		
		Подтверждающие документы: справка об обобщенном педагогическом опыте; список опубликованных материалов, подкрепленный выходными данными; приказы о назначении членом экспертной группы, жюри и т.д.; копии дипломов и грамот профессиональных конкурсов; программы социальной адаптации, реабилитации и т.д., публикации о деятельности педагога в средствах массовой информации. Все документы должны быть заверены руководителем ОУ.						
Итого по К 5 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям)							выставляется средний балл	
6.	Общественная деятельность музыкального руководителя	Максимальный балл по критерию 6 – 5 баллов						
		1) Музыкальный руководитель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"						выставляется максимально возможный балл
		ДОУ	муниципальной		региональной			
		2- член	3 - член		4- член			
		3 - руководитель	4 - руководитель		5 - руководитель			
		2) Музыкальный руководитель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества						выставляется максимально возможный балл
		ДОУ	муниципальной		региональной			
		2- член	3 - член		4- член			
		3 - руководитель	4 - руководитель		5 - руководитель			
		3) Музыкальный руководитель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения						выставляется максимально возможный балл
		ДОУ	муниципальной		региональной			
		2- член	3 - член		4- член			
		3 - руководитель	4 - руководитель		5 - руководитель			
Подтверждающие документы: выписка из приказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателей общественных организаций, заверенные руководителем образовательного учреждения. Все документы заверяются руководителем образовательного учреждения.								
Итого по К 6 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям)								
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются)								

**Критерии и показатели качества и результативности
деятельности руководителя дошкольной образовательной организации**

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию – 20 баллов					
		1) Доля воспитанников учреждения, имеющих высокий уровень развития					выставляется максимально возможный балл
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		2) Доля воспитанников учреждения, занимающихся в кружках и студиях на базе учреждения					выставляется максимально возможный балл
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		3) Доля воспитанников учреждения, занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от воспитанников, которым требуются данные программы). Если таких воспитанников нет, то критерий не учитывается при подсчете					выставляется максимально возможный балл
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		4) Доля воспитанников учреждения, занимающихся по программам развивающего обучения					выставляется максимально возможный балл
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		5) Участие дошкольного учреждения в инновационной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов					выставляется максимально возможный балл
		инновационная деятельность на уровне ДОУ		инновационная деятельность муниципального уровня		инновационная деятельность регионального, федерального уровня	
		8		10		20	

Подтверждающие документы: приказы по результатам мониторинговых исследований качества образования воспитанников; приказы по организации кружковой работы в ДОУ, сведения о руководителях кружков, списки детей; графики работы кружков; приказ по ДОУ об организации коррекционно-развивающего обучения, данные логопедического обследования детей; диаграмма; распорядительный документ учреждения; распорядительные документы, свидетельствующие об участии учреждения в инновационной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов; данные по диагностике воспитанников.

Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ

Итого по критерию 1: (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)

2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 20 баллов					
		1) Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета					выставляется сумма баллов
		Канализация	Горячее и холодное водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет		
		3	4	5	8		
		2) Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами					выставляется сумма баллов
		да		нет			
		20		0			
		3) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе					выставляется максимальный балл
		участие в конференциях в режиме on-line	использование в воспитательно-образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в воспитательно-образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	
		5	8	10	15	20	
		4) Наличие в штатном расписании специалистов (психологов, логопедов и др.)					выставляется максимальный балл
		наличие		отсутствие			
20		0					
5) Наличие в учреждении специально оборудованных помещений (музыкального, физкультурного залов, изостудии, экологической комнаты)					выставляется сумма баллов		

Музыкальный зал	Физкультурный зал	Изостудия	Экологическая комната (лаборатория, зимний сад, живой уголок)	
5	5	5	5	
6) Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», договора со специализированной охраной				выставляется
Пожарная сигнализация		«Тревожная кнопка»	Охрана	сумма баллов
6		7	7	

Подтверждающие документы: копии подтверждающих документов о лицензировании медицинских кабинетов; копия главной страницы сайта; краткая характеристика содержания электронных УМК, заверенная руководителем учреждения, копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д. копия штатного расписания; информация руководителя учреждения, заверенная начальником управления образования. информация руководителя учреждения, заверенная начальником управления образования.
Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ.

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)

3.	Результативность деятельности руководителя	Максимальный балл по критерию - 20 баллов				
		1) Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию				выставляется
						максимально
						возможный балл
		0	0-10%	10-20%	20-50%	
		5	10	15	20	
		2) Доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию				выставляется
						максимально
						возможный балл
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%
0	5	10	15	20		
3) Доля педагогов, представивших свой опыт (ежегодно 1 педагог и более)				выставляется		
				максимально		
				возможный балл		

0	уровень ДОУ	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
0	5	10	15	20	
4) Доля педагогов, имеющих действующее свидетельство (удостоверение) о прохождении курсов повышения квалификации					выставляется максимально возможный балл
менее 50%		от 50 до 100%			
0		20			
5) Количество проведенных семинаров, мастер-классов и других методических мероприятий, подготовленных дошкольным учреждением					выставляется максимально возможный балл
0	уровень ДОУ (15 и более)	муниципальный уровень (10 и более)	региональный уровень (3 и более)		
0	5	10	20		
6) Признание высокого профессионализма педагогов ДОУ родителями воспитанниками (доля родителей, имеющих позитивные отзывы)					выставляется максимально возможный балл
30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	
10		15		20	
Подтверждающие документы: ежегодный отчет руководителя ДОУ (выписка); приказ по ДОУ; диаграмма; ежегодный отчет руководителя ДОУ (выписка); приказ по ДОУ; копии протоколов педсоветов; копии сертификатов по обобщению педагогического опыта, копии распорядительных документов по ДОУ; диаграмма копии распорядительных документов о направлении педагогов ДОУ на КПК, копии сертификатов, удостоверений о КПК; копии документов, свидетельствующих о мероприятиях, проведенным учреждением (сертификаты, благодарственные письма и др.); результаты анкетирования, заверенные председателем родительского комитета или общественной организацией и начальником управления образования. Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ					
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл вычисляется по показателям 1 - 6)					
4.	Максимальный балл по критерию - 15 баллов				

Эффективность управленческой деятельности руководителя	1) Наличие вакансий			выставляется	
				максимально	
				возможный балл	
	наличие		отсутствие		
	0		15		
	2) Отсутствие/наличие нарушений трудового законодательства и законодательства действующего в сфере образования			выставляется	
				максимально	
				возможный балл	
	наличие		отсутствие		
	0		15		
	3) Отсутствие/наличие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в ДОУ			выставляется	
				максимально	
				возможный балл	
	наличие		отсутствие		
0		15			
4) Уровень исполнительской дисциплины руководителя					
наличие взысканий по срокам выполнения приказов, распоряжений		отсутствие взысканий по срокам выполнения приказов, распоряжений		выставляется	
				максимально	
				возможный балл	
0		15			
5) Состояние антитеррористической безопасности ДОУ				выставляется	
не охраняется	сторожа	частное охранное предприятие	другие виды охраны	сумма баллов	
0	5	5	5		

		6) Наличие зафиксированных несчастных случаев с воспитанниками и сотрудниками во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период				выставляется максимально возможный балл	
		да	нет				
		0	15				
Подтверждающие документы: информация руководителя учреждения, заверенная начальником управления образования; информация руководителя учреждения, заверенная начальником управления образования; информация руководителя учреждения, заверенная начальником управления образования; информация руководителя учреждения, заверенная начальником управления образования; копии договоров с охранными предприятиями; копии распорядительных документов руководителя ДОО по обеспечению антитеррористической безопасности в учреждении; графики дежурства сотрудников ДОО; информация руководителя учреждения, заверенная начальником управления образования. Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОО.							
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):							
5.	Результативность участия руководителя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 20 баллов					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые педагогические советы, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, форумах				выставляется максимально возможный балл	
		0	уровень ДОО	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
		0	5	12	15	20	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий				выставляется максимально возможный балл	
		0	уровень ДОО	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
		0	5	12	15	20	
		3) Участие руководителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, тьюторство				выставляется максимально возможный балл	
		0	уровень ДОО	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	

0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 10	12, руководитель - 15	16, руководитель - 20	
4) Участие/ победа образовательного учреждения в профессиональных конкурсах					выставляется максимально возможный балл
не участвовали	уровень ДОУ	на муниципальном уровне: участие /победа	на региональном уровне: участие/победа	уровень выше регионального: участие /победа	
0	5/7	8/15	16/20	18/20	

Подтверждающие документы: копии протоколов педсоветов; копии документов по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (конспекты занятий, программы мастер-классов, семинаров, конференций и т.д.); копии публикаций (выходные данные издания, копия содержания, статьи) копии приказов; копии документов по результатам деятельности (отчеты тьюторов, руководителей методических объединений, сертификаты и т.д.); копии распорядительных документов, дипломов, грамот. Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ.

Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):

6.	Общественная деятельность руководителя	Максимальный балл по критерию - 5 баллов				
		1) Руководитель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				выставляется максимально возможный балл
		ДОУ	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		
		2) Руководитель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				выставляется максимально возможный балл
		ДОУ	муниципальной	региональной		
		2 - член	3 - член	4 - член		
		3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель		

3) Руководитель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл
ДОУ	муниципальной	региональной	
2 - член	3 - член	4 - член	
3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
Подтверждающие документы: выписка из приказа, копия удостоверения, письменное подтверждение председателей общественных организаций, заверенные руководителем образовательного учреждения.			
Все документы заверяются руководителем образовательного учреждения.			
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):			
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)			