От администрации:

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного дошкольного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

_____ Л.Г.Жукова

«12» ноября 2013 года

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

_____ Ю.А.Котельникова

«12» ноября 2013 года

Дополнительное соглашение №1
К коллективному договору Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

Вступает в силу:
«12» ноября 2013 года

Одобрен на Общем собрании трудового коллектива МАДОУ «Золушка»
Протокол № 5 от «30» октября 2013 год

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. НОЯБРЬСКА
ОТДЕЛ ТРУДА И КАДРОВОЙ РАБОТЫ
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
От "22" ноября 2013 г.
№ 10/13Д-1 Нечипорец О.Н.

г. Ноябрьск 2013 г.

Дополнительное соглашение №1
К коллективному договору Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

Работники МАДОУ «Золушка», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ «Золушка»;

Работодатель – в лице его представителя заведующего МАДОУ «Золушка», заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1.Раздел 2, пункт 2.8. коллективного договора, изложить в следующей редакции:«Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющемся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается» (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 – 8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2. В разделе 2, пункта 2.1.1 приложения №2 коллективного договора, слова: «Испытательный срок для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений не менее шести месяцев», заменить словами:«Испытательный срок для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений не более шести месяцев».

3.Приложение №7 коллективного договора: вступил в силу приказ Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 года № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

4.Принять в новой редакции Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск, утвержденного приказом от 25.06.2012 № 102-од «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск». (Приложение № 1, к Дополнительному соглашению № 1МАДОУ «Золушка»)

5.Принять в новой редакции Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск, утвержденного приказом от 31.08.2012 № 139-од «Об утверждении Положений МАДОУ «Золушка» (Приложение № 2, к Дополнительному соглашению № 1 МАДОУ «Золушка»).

6. Принять «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск» в новой редакции, в связи с введением нового закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", вступившем в силу 1 сентября 2013 года.(Приложение № 3 , к Дополнительному соглашению № 1МАДОУ «Золушка»).

7.Остальные условия договора остаются неизменными.

8. Дополнительное соглашение № 1 составлено и подписано в трёх экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу.

9. Настоящее дополнительное соглашение № 1 является неотъемлемой частью коллективного договора Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск на 2012-2015 годы, вступает в силу со дня подписания сторонами.

Приложение № 1
к Дополнительному соглашению № 1
МАДОУ «Золушка»

УТВЕРЖДЕНО:_____
Заведующий МАДОУ «Золушка» Л.Г. Жукова
приказ №187 -од от 10. 09 .2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ЗОЛУШКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск (далее – Положение) устанавливает отраслевые особенности оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск.

1.2. Основными принципами построения системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск (далее – МАДОУ «Золушка») являются:

- унификация подходов к формированию должностных окладов, работников всех квалификационных групп МАДОУ «Золушка»;
- дифференциация должностных окладов, тарифных ставок в зависимости от уровня образования, сложности и интенсивности труда по типам и видам образовательных учреждений, педагогического и общего стажа работы, занимаемой должности (уровня управления), от объёмных показателей «масштаба» «Золушка»;
- установление базового оклада для работников каждой профессиональной квалификационной группы;
- формирование критериев для фонда надбавок и доплат с целью унификации показателей, стимулирующих повышение качества труда для работников всех квалификационных групп.

1.3. Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам работников «Золушка» в соответствии с перечнем согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

1.4. Рекомендуемый перечень должностей по профессиональным квалификационным группам, базовые оклады, тарифные ставки которых устанавливаются по новой системе оплаты труда работников МАДОУ, соответствует перечню должностей работников МАДОУ, применяемому для формирования штатного расписания МАДОУ.

II. Основные термины и понятия

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- система оплаты труда работников МАДОУ «Золушка» – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

- размер базового оклада для исчисления должностных окладов и тарифных ставок:

для профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих МАДОУ «Золушка»– 3974 рубля с 01 октября 2012 года;

для профессиональной квалификационной группы должностей специалистов МАДОУ «Золушка»– 5500 рублей с 01 декабря 2012 года;

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника, определяющая размер повышения базового оклада;

- повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника, замещающего должность, входящую в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- фонд оплаты труда – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда компенсационных доплат и фонда надбавок и доплат;

- фонд должностных окладов – сумма денежных средств, направляемых на выплату должностных окладов работников, замещающих должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам «руководители», «специалисты», «служащие», включающая систему базовых окладов с учётом базового и повышающих коэффициентов;

- фонд ставок рабочих – сумма денежных средств, направляемых на выплату тарифных ставок работников, замещающих должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «рабочие»;

- фонд надбавок и доплат – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, стимулирующих надбавок и доплат, носящих как регулярный, так и разовый характер;

- доплаты – дополнительные выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, носящие как компенсационный, так и стимулирующий характер;

- надбавки – дополнительные стимулирующие выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, имеющие регулярный или разовый характер;

- фонд компенсационных доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплату доплат, носящих компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

III. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников МАДОУ «Золушка» состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда компенсационных доплат и фонда надбавок и доплат.

При формировании фонда должностных окладов работников МАДОУ «Золушка», направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчёте на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства, исходя из величины, равной произведению размера базового оклада, соответствующего вакантной должности, на базовый коэффициент и на коэффициент 1,25.

Фонд оплаты труда исчисляется по формуле:

ФОТ = ФДО + ФСР + ФНД + ФКД,

где:

ФОТ – фонд оплаты труда;
ФДО – фонд должностных окладов;
ФСР – фонд ставок рабочих;
ФНД – фонд надбавок и доплат;
ФКД – фонд компенсационных доплат».

3.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

ФНД = (ФДО + ФС) х Кнд,

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФС – фонд ставок рабочих;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный настоящим положением.

Величина фонда компенсационных доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

ФКД = (ФДО + ФСР) * Ккв,

где:

ФКД – величина фонда компенсационных доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФСР – фонд ставок рабочих;

Ккв – коэффициент фонда компенсационных доплат, установленный в размере не более 5% от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих.

3.3. Размер коэффициента фонда надбавок и доплат - 25% от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих в том числе для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников МАДОУ «Золушка» в размере 35 % фонда должностных окладов.

3.4. Фонд оплаты труда работников МАДОУ «Золушка» формируется с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определённых нормативными правовыми актами муниципального образования город Ноябрьск.

3.5. При утверждении фонда оплаты труда работников МАДОУ «Золушка» сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, тарифных ставок, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются средства в размере месячного фонда оплаты труда для выплаты премии к профессиональному празднику Дню учителя.

IV. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

4.1. Базовый оклад работника МАДОУ «Золушка» является составной частью его должностного оклада. Размер базового оклада устанавливается постановлением Главы Администрации города и индексируется в соответствии с порядком планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период и (или) постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

4.2. Коэффициент уровня образования является базовым коэффициентом отраслевой системы оплаты труда работников МАДОУ «Золушка». Образовательному уровню работника с основным общим образованием присваивается коэффициент уровня образования в размере 1,0. Для уровней образования выше основного общего образования устанавливаются базовые коэффициенты в размере, определяемом в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

4.3. В случае если фактический объём нагрузки работника выше или ниже установленных законодательством Российской Федерации норм, базовый оклад рассчитывается пропорционально фактически установленному объёму.

V. Повышающие коэффициенты

5.1. Для установления должностного оклада, тарифной ставки к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (далее – повышающие коэффициенты). Значения повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

5.2. Коэффициент стажа работы (К2).

Для работников МАДОУ «Золушка», замещающих должности, относящиеся в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам «руководители», «специалисты» и «служащие», устанавливается четыре стажевые группы. Для каждой стажевой группы устанавливается повышающий коэффициент стажа (К2).

При установлении коэффициента стажа работы (К2) для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам «руководители» и «специалисты», учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными правовыми актами. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «руководители» и не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в МАДОУ «Золушка».

Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «служащие», учитывается стаж работы по занимаемой должности.

5.3. Коэффициент специфики работы (К3).

Для установления коэффициента специфики работы применяется классификатор типов и видов образовательных учреждений и деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в МАДОУ «Золушка».

Классификатором специфики МАДОУ «Золушка» и соответствующие виды деятельности работников объединяются в две типовые группы по общему признаку – размеру доплат и надбавок к окладу.

Для каждой типовой группы МАДОУ «Золушка» и видов деятельности работников устанавливается повышающий коэффициент специфики работы согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.4. Коэффициент квалификации (К4).

Коэффициент квалификации применяется для работников МАДОУ «Золушка», имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации, ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почётные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», при условии их соответствия профилю МАДОУ «Золушка» или профилю деятельности.

Величина повышающего коэффициента квалификации устанавливается согласно приложению № 6 настоящему Положению.

Коэффициент квалификации для профессиональных квалификационных групп «руководители» и «специалист» устанавливается путём суммирования коэффициентов за квалификационную категорию с коэффициентами за ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почётные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник».

Коэффициент квалификации для работников профессиональной квалификационной группы «служащие» устанавливается путём суммирования коэффициента за квалификацию по

должности с коэффициентами за ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почётные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник».

Уровень квалификации для профессиональной квалификационной группы «служащие» определяется предварительной аттестацией при приёме на работу и включается в наименование должности по тарифно-квалификационному справочнику (например, должности по первому или второму квалификационному уровню или наименования «старший», «ведущий»).

При возникновении у работника права на установление коэффициента квалификации по двум и более основаниям, связанным с наличием ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, почетного звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», коэффициент квалификации устанавливается по одному основанию в максимально возможном размере.

Коэффициент квалификации для работников МАДОУ «Золушка», имеющих ученую степень кандидата наук, доктора наук, государственную награду и (или) почётные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР, знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», устанавливается на базовый оклад без учета фактической нагрузки работника.

5.5. Коэффициент масштаба управления (К5).

Коэффициент масштаба управления устанавливается работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей и общеотраслевых должностей служащих второго уровня (2, 3 и 5 квалификационные уровни), третьего уровня (5 квалификационный уровень) и четвертого квалификационного уровня (1 и 2 квалификационные уровни), в зависимости от группы оплаты труда.

Группы по оплате труда работников определяются на основе объёмных показателей, характеризующих масштаб и сложность руководства МАДОУ «Золушка».

Предусмотрено четыре группы оплаты труда по объёмным показателям, каждой из которых присваивается величина повышающего коэффициента масштаба управления.

Отнесение к группам по оплате труда работников осуществляется в порядке, установленном постановлением Главы Администрации города

Группа по оплате труда работников определяется не чаще одного раза в год департаментом образования Администрации города Ноябрьска в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работы МАДОУ «Золушка» согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Для применения коэффициента масштаба управления при исчислении должностного оклада работников следует руководствоваться перечнем должностей по профессиональным квалификационным группам работников МАДОУ «Золушка» (приложение № 4 Положения о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида ««Золушка» муниципального образования город Ноябрьск).

Должность «старший воспитатель» в МАДОУ «Золушка» может вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также при отсутствии каких - либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

5.6. Коэффициент уровня управления (К6).

Коэффициент уровня управления применяется для исчисления должностного оклада работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «руководители». В зависимости от должности, занимаемой в системе управления МАДОУ «Золушка» работнику устанавливается повышающий коэффициент уровня управления.

Отнесение должностей работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «руководители» к уровню управления осуществляется согласно перечню должностей (приложение № 4 Положения о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск).

5.7. Коэффициент для молодых специалистов (К8).

Коэффициент для молодых специалистов применяется для выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, закончивших обучение и имеющих диплом государственного образца об окончании учебного заведения, поступивших на работу в МАДОУ «Золушка» на педагогические должности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей (далее – молодые специалисты).

Коэффициент для молодых специалистов устанавливается в течение первых трех лет работы в МАДОУ «Золушка»

Коэффициент для молодых специалистов устанавливается при одновременном соблюдении следующих условий:

- МАДОУ «Золушка» является основным постоянным местом работы молодого специалиста;
- наличие в заключенном на неопределенный срок трудовом договоре обязательства отработать в МАДОУ «Золушка» не менее трех лет на педагогических должностях, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей.

Коэффициент для молодых специалистов устанавливается на базовый оклад без учета фактической нагрузки работника.

VI. Должностной оклад работника

6.1. Размер должностного оклада работника зависит от величины базового оклада и размеров базового и повышающих коэффициентов. Должностной оклад работника рассчитывается путём суммирования произведения базового оклада на базовый коэффициент с произведениями базового оклада на базовый коэффициент и на повышающие коэффициенты.

6.2. Для каждой профессиональной квалификационной группы формируется набор повышающих коэффициентов для расчёта должностного оклада.

6.2.1. Должностной оклад работника профессиональной квалификационной группы руководителей и группы общеотраслевых должностей служащих второго уровня (2, 3 и 5 квалификационные уровни), третьего уровня (5 квалификационный уровень) и четвертого уровня исчисляется по формуле:

О рук = (Бо х К1) +(Бо х К1 х К2) + (Бо х К1 х К3) + (Бо х К1 х К4) + (Бо х К1 х К5) + (Бо х К1 х К6), где:

О рук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К2 – коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.».

6.2.2. Должностной оклад работника квалификационной группы должностей педагогических работников исчисляется по формуле:

О сп = (Бо х К1) + (Бо х К1 х К2) + (Бо х К1 х К3) + (Бо х К1 х К4) + (Бо х К1 х К8),

где:

О сп – размер должностного оклада педагогического работника;

Бо – величина базового оклада;
К1 – коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);
К2 – коэффициент стажа работы (педагогический стаж);
К3 – коэффициент специфики работы;
К4 – коэффициент квалификации;
К8 – коэффициент для молодых специалистов

6.2.3. Должностной оклад работника служащего профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала и служащих первого уровня, второго уровня (1 и 4 квалификационные уровни), третьего уровня (1, 2, 3 и 4 квалификационные уровни) исчисляется по формуле:

О с = (Бо х К1) + (Бо х К1 х К2) + (Бо х К1 х К3) + (Бо х К1 х К4), где:

О с - размер должностного оклада специалиста или служащего;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К2 - коэффициент стажа работы (стаж работы по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

6.3. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципального образования город Ноябрьск.

6.4. Для установления должностного оклада профессиональной квалификационной общеотраслевых профессий рабочих к тарифной ставке (окладу) применяется коэффициент специфики работы, величина которого устанавливается применительно к значению повышающих коэффициентов, установленных для профессиональной квалификационной группе «служащие».

Для установления должностного оклада профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих, удостоенных государственной награды, к тарифной ставке (окладу) применяется коэффициент квалификации.

6.5. Должностной оклад работника профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих исчисляется по формуле:

О р = (Бо х Кр)+(Бо х Кр х К3)

где:
О р – размер должностного оклада рабочего по итогам аттестации рабочего места;
Бо – величина базового оклада;
Кр – тарифный коэффициент (коэффициент разряда);
К3 – коэффициент специфики работы;

6.6. Тарифные ставки (оклады) работников МАДОУ по профессиональной группе "рабочие" определяются на основе приложения № 1 к настоящему положению.

Тарифные ставки (оклады), определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенных законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором».

Тарифные ставки (оклады) рабочих определяются путем умножения базового оклада на соответствующий тарифный коэффициент.

VII. Принципы формирования и использования фонда надбавок и доплат

7.1. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда. Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
- оплата дополнительных видов работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников;

Размеры надбавок и доплат к должностным окладам, тарифным ставкам работников МАДОУ «Золушка» условия и порядок их установления определяются МАДОУ «Золушка» самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте МАДОУ «Золушка», но не могут быть ниже установленных федеральным законодательством.

7.2. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается постановлением Главы Администрации города «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ноябрьска» в процентах от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих.

7.3. Из фонда компенсационных доплат производятся обязательные компенсационные выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Перечень и предельные размеры указанных выплат устанавливаются постановлением Главы Администрации города.

7.4. Для осуществления стимулирующих надбавок руководителю МАДОУ «Золушка» в структуре фонда надбавок и доплат формируется фонд надбавок и доплат руководителя МАДОУ «Золушка» («директорский фонд»). Размер фонда надбавок и доплат руководителя МАДОУ «Золушка» составляет до 5 процентов от фонда должностных окладов, выделяемого МАДОУ «Золушка». Формирование и использование фонда надбавок и доплат руководителю МАДОУ «Золушка» осуществляется приказом департамента образования Администрации города Ноябрьска.

7.5. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам МАДОУ «Золушка» из фонда надбавок и доплат, производятся:

- иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в связи с юбилеями и др.;
- выплата материальной помощи членам семьи умершего работника МАДОУ «Золушка» или работнику МАДОУ «Золушка» в связи со смертью члена (членов) его семьи.

Иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в связи с юбилеями и др. осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой МАДОУ «Золушка». Размер и порядок премирования иных выплат стимулирующего характера по результатам работы, в связи с юбилеями и др. определяются МАДОУ «Золушка» самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте МАДОУ «Золушка».

Материальная помощь членам семьи умершего работника МАДОУ «Золушка» в размере 50000 рублей или работнику МАДОУ ««Золушка» в связи со смертью члена (членов) его семьи выплачивается в размере 20000 рублей.

В случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, детям, выплата производится по личному заявлению указанных лиц, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства о браке).

В случае смерти супруга/супруги, родителей, детей работника материальная помощь оказывается при предоставлении личного заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

VIII. Минимальная заработная плата работников

8.1. Месячная заработная плата работника МАДОУ «Золушка» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной на территории Ямало-Ненецкого автономного

округа в размере 11 171 рубль, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда.

8.2. Установленная минимальная заработная плата включает в себя оклад (тарифную ставку), компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

8.3. Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являются заработной платой и, следовательно, минимальной заработной плате не учитываются.

8.4. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях по совместительству) или отработал не весь фонд рабочего времени (например, находился на листке нетрудоспособности, в ежегодном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации и др.), установленный на данный месяц, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

IX. Социальная поддержка молодых специалистов

9.1. Молодым специалистам при поступлении на работу в МАДОУ «Золушка» на педагогические должности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, выплачивается единовременное пособие в размере 10 базовых окладов.

9.2. Порядок назначения и выплаты единовременного пособия молодым специалистам устанавливается постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

9.3. Выплата единовременного пособия молодым специалистам производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.4. Выплата единовременных пособий молодым специалистам осуществляется за счет средств окружного бюджета, предусмотренных на социальную поддержку педагогических работников государственных образовательных учреждений».

Согласовано: _____
Председатель
Управляющегосовета
МАДОУ «Золушка»
Протокол № 1 от 10.09.2013 г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ «Золушка»
Протокол № 2 от 10.09. 2013 г.

Мотивированное мнение ПК
МАДОУ «Золушка»
Протокол № 11 от 10.09.2013 г.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ЗОЛУШКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК

1. Тарифные ставки (оклады) работников образовательных учреждений категории «рабочие» определяются на основе следующей тарифной сетки рабочих:

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа отраслевых профессий рабочих первого уровня		Профессиональная квалификационная группа отраслевых профессий рабочих второго уровня			
1	2	3	4	5	6	7
Тарифный коэффициент	1 = Бо	1,01	1,16	1,30	1,40	1,50

Тарифные ставки (оклады), определённые на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определённых законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объёма работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

2. Тарифные ставки (оклады) рабочих определяются путём умножения базового оклада на соответствующий тарифный коэффициент.

3. Разряды оплаты рабочих определяются по результатам тарификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, рабочих с 1 по 8 разряды тарифной сетки рабочих. Для высококвалифицированных рабочих по итогам аттестации возможно установление 9 и 10 разрядов с коэффициентом 1,45 и 1,5.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка»муниципального образования город Ноябрьск

КЛАССИФИКАТОР

ТИПА И ВИДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ЗОЛУШКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК

(КЛАССИФИКАТОР СПЕЦИФИКИ)

Наименование типов образовательных учреждений	Размер повышающего коэффициента по специфике работы/группа	Наименование видов деятельности в образовательных учреждениях (далее – ОУ) различных типов, видов и категорий
	тип 4	1.2. Работа в дошкольных образовательных учреждениях ВТОРОЙ категории
	тип 2	1.4. Работа в учреждениях (группах) компенсирующего вида, группах коррекции

Примечания.

1. Коэффициент специфики работы распространяется на все категории работников. Для категории «рабочие» коэффициент специфики работы устанавливается в размере, предусмотренном приложением № 3 к настоящему постановлению для категории «служащие».

2. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе специфики, его должностной оклад также повышается по двум основаниям. Абсолютный размер каждого повышения исчисляется исходя из произведения базового оклада на базовый коэффициент без учёта повышения по другому основанию.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка»муниципального образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ

ОБЪЕМНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ЗОЛУШКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ «РУКОВОДИТЕЛИ»

1. Основным критерием для определения коэффициента масштаба управления являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объёмных показателей.

2. По объёмным показателям установлено 4 группы по оплате труда для работников образовательных учреждений:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения (далее – ОУ)	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда работников от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры	свыше 500	до 500	до 350	до 200

3. К объёмным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением образования: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество воспитанников в образовательных учреждениях	из расчёта за каждого воспитанника	0,3
2. Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчёта за группу	10
3. Превышение плановой или (проектной) наполняемости (по группам/ или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
4. Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию, - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	за каждого воспитанника дополнительно	0,5
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15

8. Наличие воспитанников в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого воспитанника	0,5
9. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
10. Организация работы логопедических пунктов		до 20
11. Наличие кабельной, телевизионной, интернет-сети	за каждый вид	до 20

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных показателем с приставкой «до», устанавливается департаментом образования Администрации города Ноябрьска по подчинённости образовательного учреждения.

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка»муниципального образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ МАДОУ «ЗОЛУШКА»
ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

№ п/п	Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням
1	**2**	**3**
1. РУКОВОДИТЕЛИ		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.1	2 квалификационный уровень	заместитель заведующего по воспитательно-методической работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной части
1.2	3 квалификационный уровень	заведующий
2. СПЕЦИАЛИСТЫ		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2.1	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.
2.2	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог
2.3	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог
3. СЛУЖАЩИЕ		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
3.1	1 квалификационный	помощник воспитателя

Профессиональная квалификационная группа должностей работников служащих первого уровня		
3.2	1 квалификационный уровень	делопроизводитель
Профессиональная квалификационная группа должностей работников служащих второго уровня		
3.3	3 квалификационный уровень	Шеф-повар
Профессиональная квалификационная группа должностей работников служащих третьего уровня		
3.4	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам, инженер по охране труда и технике безопасности, технолог по питанию
4. РАБОЧИЕ		
Профессиональная квалификационная группа должностей общеотраслевых профессий рабочих первого уровня		
4.1	1 квалификационный уровень	грузчик, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, сторож, уборщик служебных и производственных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды
Профессиональная квалификационная группа должностей общеотраслевых профессий рабочих второго уровня		
4.2	1 квалификационный уровень	Повар 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих
4.3	2 квалификационный уровень	Повар 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

РАЗМЕРЫ

БАЗОВОГО КОЭФФИЦИЕНТА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ЗОЛУШКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1. Базовый коэффициент					
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «специалист», «магистр»	1,50	1,50	1,50
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,40	1,40	1,40

		неполное высшее профессиональное образование; среднее профессиональное образование	1,30	1,30	1,30
		начальное профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		среднее (полное) общее образование	1,10	1,10	1,10
		основное общее образование	1,00	1,00	1,00

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

РАЗМЕРЫ
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАСЧЁТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ МАДОУ «ЗОЛУШКА»

1. **Профессиональные квалификационные группы должностей «руководители» и «специалисты»**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	РУКОВОДИТЕЛИ			Специалисты
			1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	
1	2	3	4	5	6	7
1. Повышающие коэффициенты						
1.1.	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,20	0,20	0,20	0,20
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,20	0,20	0,20	0,20
		Стаж работы от 3 до 10 лет	0.10	0,10	0.10	0.10
		Стаж работы от 0 до 3 лет	0,05	0,05	0,05	0,05
1.2.	Коэффициент специфики работы	Тип 1	0,20	0,20	0,20	0,25
		Тип 2	0,15	0,15	0,15	0,20
		Тип 3	0,10	0,10	0,10	0,15
		Тип 4	0,05	0,05	0,05	0,10
		Тип 5	0,00	0,00	0,00	0,00
1.3.	Коэффициент квалификации	высшая квалификационная категория;	0,50	0,50	0,50	0,50
		первая квалификационная категория; первая	0,30	0,30	0,30	0,30
		вторая квалификационная категория;	0,15	0,15	0,15	0,15

		знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник»	0,20	0,20	0,20	0,20
		почетные звания с наименованием «Народный»	2,24	2,24	2,24	2,24

		почетные звания с наименованием «Заслуженный»	1,87	1,87	1,87	1,87
		ученая степень доктора наук	2,24	2,24	2,24	2,24
		ученая степень кандидата наук	1,87	1,87	1,87	1,87
		государственная награда	1,12	1,12	1,12	1,12
1.4.	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	0,60	0,60	0,60	
		Группа 2	0,40	0,40	0,40	
		Группа 3	0,20	0,20	0,20	
		Группа 4	0,10	0,10	0,10	
1.5.	Коэффициент уровня управления	Уровень управления	0,60	1,00	1.80	0,00
1.6	Коэффициент для молодых специалистов	Статус молодого специалиста	0,00	0,00	0,00	0,50

2. Профессиональные квалификационные группы должностей «служащие»

№ п/п	Наименование коэффициента	Основания для повышения величины базового оклада	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня					Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня					Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня	
				1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	4 квалификационный уровень	5квалификационный уровень	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	4 квалификационный уровень	5квалификационный уровень	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.Повышающие коэффициенты																	
1.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,25	0,25	0,25	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20

		Стаж работы от 3 до 10 лет	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
		Стаж работы от 0 до 3 лет	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
1.2	Коэффициент специфики работы	Тип1	0,16	0,16	0,16	0,25	0,20	0,20	0,25	0,20	0,25	0,25	0,25	0,25	0,20	0,20	0,20
		Тип 2	0,12	0,12	0,12	0,20	0,15	0,15	0,20	0,15	0,20	0,20	0,20	0,20	0,15	0,15	0,15
		Тип3	0,08	0,08	0,08	0,15	0,10	0,10	0,15	0,10	0,15	0,15	0,15	0,15	0,10	0,10	0,10
		Тип 4	0,04	0,04	0,04	0,10	0,05	0,05	0,10	0,05	0,10	0,10	0,10	0,10	0,05	0,05	0,05
		Тип 5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1.3	Коэффициент квалификации	«ведущий», «старший» специалисты	0,40	0,00	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40
		первая квалификационная категория	0,25	0,25	0,00	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,00	0,25	0,25
		вторая квалификационная категория;	0,15	0,15	0,00	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,00	0,15	0,15
		знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20

		наименованием «Почетный» и «Отличник»															
		почетные звания с наименованием «Народный»				2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24
		почетные звания с наименованием «Заслуженный»				1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87
		ученая степень доктора наук				2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24	2,24
		ученая степень кандидата наук				1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87	1,87
		государственная награда	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12
1.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1					0,60	0,60		0,60					0,60	0,60	0,60
		Группа 2					0,40	0,40		0,40					0,40	0,40	0,40
		Группа 3					0,20	0,20		0,20					0,20	0,20	0,20
		Группа 4					0,10	0,10		0,10					0,10	0,10	0,10

1.5	Коэффициент уровня управления	Уровень управления					0,60	0,60		0,60					0,60	0,60	0,60

Приложение № 2
к Дополнительному соглашению № 1
МАДОУ «Золушка»

ПОЛОЖЕНИЕ
О ФОНДЕ НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ЗОЛУШКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НОЯБРЬСКА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования города Ноябрьска разработано на основании Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 16.12.2004 г. № 90-ЗАО "Об оплате труда работников окружных государственных учреждений", постановлений Администрации муниципального образования город Ноябрьск № П-1972 от 02.11.2009 года «О фонде надбавок и доплат работников муниципальных образовательных учреждений города Ноябрьска», от 25.07.2012 № П-907 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 02.11.2009 № П-1972 «О фонде надбавок и доплат работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений города Ноябрьска», в целях определения механизма распределения фонда надбавок и доплат и унификации критериев для стимулирующей оценки труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» (далее по тексту МАДОУ «Золушка»).

1.2. Величина фонда надбавок и доплат определяется по формуле:

ФНД = (ФНconst + ФНsi) + (ФДconst + ФДsi),
где:
ФНД - фонд надбавок и доплат;
ФНconst - фонд постоянных (регулярных) надбавок;
ФНsi - фонд разовых надбавок;
ФДconst - фонд постоянных (регулярных) доплат;
ФДsi - фонд разовых доплат.

Соотношение фондов постоянных (регулярных) и разовых выплат устанавливается в соотношении 95 и 5 процентов соответственно (по решению заведующего МАДОУ «Золушка»).

1.3. Постоянные (регулярные) выплаты устанавливаются не более, чем на три месяца, разовые выплаты устанавливаются на один месяц.

2. Основные принципы распределения фонда надбавок

2.1. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника МАДОУ «Золушка» в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников МАДОУ «Золушка», принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни.

2.2. Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок.

2.3. МАДОУ «Золушка» самостоятельно устанавливает условия предоставления, размеры и порядок использования стимулирующих выплат. Основанием для установления правил использования фонда надбавок является специфика деятельности МАДОУ «Золушка», стратегия учреждения, программы развития, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла МАДОУ «Золушка», позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

2.4. Положение о порядке использования фонда надбавок утверждается на Общем собрании трудового коллектива МАДОУ «Золушка», согласовывается Управляющим советом с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения.

2.5. В качестве показателей эффективности для оценки особого качества деятельности работников используются критерии, указывающие на их участие в использовании и создании ресурсов МАДОУ «Золушка» (человеческих, материально-технических и финансовых, технологических и информационных).

2.6. Критерии представляется в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

2.7. Инструменты оценки (показателей эффективности, типы работы и критериев, оценивающие данные показатели эффективности деятельности, вес критериев) устанавливаются МАДОУ «Золушка» самостоятельно в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности на основании типовых показателей эффективности деятельности, установленных в приложениях № 1, 2, 3, 4, 5, 6 к настоящему Положению.

2.8. Расчет критериев:

2.8.1. Критерий: «Выполнение индекса здоровья» определяется по формуле:

$$\frac{\text{количество не болевших детей}}{\text{списочная численность детей}} \times 100\%$$

Общий индекс здоровья в целом по МАДОУ рассчитывается исходя из количества возрастных групп в МАДОУ «Золушка». Плановый индекс здоровья подлежит пересчету при изменении количества групп с учетом возраста детей.

При расчете индекса здоровья не учитываются дни, пропущенные по причине следующих заболеваний: ветряная оспа, скарлатина, эпидемиологический паротит, корь, краснуха, травмы бытовые, ожоги бытовые, хронические заболевания, хирургические вмешательства, аллергические заболевания, все виды обследований, хронические заболевания ЖКТ, опоясывающий розовый лишай, грипп, рецидив.

2.8.2. Критерий: «Выполнение плана посещаемости» по группе и по МАДОУ «Золушка» определяется по формулам:

$$\frac{\text{Фактически посещенные дни}}{\text{Количество рабочих дней}} = \text{средняя посещаемость за месяц по МАДОУ «Золушка».}$$

$$\frac{\text{Средняя фактическая посещаемость}}{\text{Плановое количество детей}} \times 100\% = \text{фактический \% посещаемости.}$$

При расчете плана посещаемости

- План для ясельных групп составляет 70%
- План для дошкольных групп составляет 80%
- План для МАДОУ в целом по удельному весу количества ясельных и дошкольных групп.

2.8.3. Выполнение плана родительской оплаты определяется на основании ведомости расчетов с родителями за содержание детей (документально насчитано) по предъявляемой бухгалтером группы по родительской оплате ЦБ на момент установления надбавок и доплат.

2.9. Работник МАДОУ «Золушка» 4 раза в год:

- оценивает свою деятельность с использованием критериев на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.;

- вносит полученные результаты в информационную карту оценки деятельности работника МАДОУ «Золушка», разработанную на основании типовых показателей эффективности. Форма информационной карты составляется на каждую профессиональную квалификационную группу работников МАДОУ «Золушка» отдельно и включает в себя: перечень показателей эффективности, критериев; вес критерий (в баллах); результаты деятельности (указываются подтверждающие документы), самооценка в баллах, оценка комиссии в баллах (приложение № 7.1, № 7.1.1, № 7.2, № 7.3, № 7.4, № 7.5 к Положению о фонде надбавок и доплат работникам МАДОУ «Золушка»);

- представляет заполненную информационную карту заместителям руководителя по курируемым направлениям (заместитель руководителя по ВМР, заведующему хозяйством).

2.10. Заместители руководителя по курируемым направлениям представляют информационные карты работников и результаты их деятельности лично в комиссию по распределению фонда надбавок и доплат работникам МАДОУ «Золушка» (далее – комиссия).

2.11. При оценке информационных карт комиссия во время заседания:

2.11.1. Выявляет соответствие информации в представленных информационных картах утвержденным показателям эффективности и их оценке.

2.11.2. Проводит собственную оценку деятельности каждого работника МАДОУ «Золушка» на основании представленных информационных карт и подтверждающих деятельность документов (при наличии); результатом оценки является подписанная каждым членом комиссии информационная карта.

2.11.3. По итогам рассмотрения оценочного листа каждого работника МАДОУ «Золушка» комиссия составляет сводный протокол оценки в баллах всех работников.

2.11.4. Рассматривает результаты особых достижений работников МАДОУ «Золушка» для установления стимулирующих выплат разового (временного) характера. Размер разовых (временных) стимулирующих надбавок определяется комиссией по совокупности выполненных показателей, установленных в приложении № 8 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда МАДОУ «Золушка».

2.12. Вопрос о снятии (или не установлении) стимулирующих выплат рассматривается комиссией в случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- окончания срока действия стимулирующей выплаты;
- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка.

2.13. При переводе работника из одного образовательного учреждения г. Ноябрьска в МАДОУ «Золушка» надбавки стимулирующего характера устанавливаются при приеме на работу и выплачиваются через 1 месяц из вакантных баллов.

2.14. При переводе работника внутри МАДОУ «Золушка» на другую должность внутри одной категории, надбавки стимулирующего характера выплачиваются с первого дня работы из вакантных баллов, с учетом решения принятого комиссией по распределению фонда надбавок и доплат работникам МАДОУ «Золушка».

2.15. При переводе внутри МАДОУ «Золушка» на другую должность из одной профессиональной квалификационной группы в другую, надбавки стимулирующего характера выплачиваются с первого дня работы из вакантных баллов, на основании решения принятого комиссией по распределению фонда надбавок и доплат работникам МАДОУ «Золушка».

2.16. После приема работника на работу в МАДОУ «Золушка», через 2 месяца, работнику устанавливаются надбавки стимулирующего характера и выплачиваются из вакантных баллов.

2.17. Работникам, вышедшим из декретного отпуска, устанавливаются надбавки стимулирующего характера и выплачиваются через 2 месяца из вакантных баллов.

2.18. Распределение средств из фонда надбавок и доплат осуществляется комиссией, состав которой утверждается на собрании Общего трудового коллектива. В состав Комиссии включаются представители первичной профсоюзной организации.

2.19. Надбавки и доплаты устанавливаются приказом заведующего МАДОУ «Золушка» на основании решения Комиссии, в компетенцию которой входит рассмотрение вопроса о размере надбавок и доплат, действующей на основании Положения о комиссии по распределению фонда надбавок и доплат работникам МАДОУ «Золушка».

2. Основные принципы распределения фонда доплат

3.1. Фонд надбавок и доплат позволяет учитывать дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда.

3.2. Из фонда надбавок и доплат производятся выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых

работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем обязательных выплат компенсационного характера работникам МАДОУ «Золушка» согласно приложению № 9 к настоящему Положению на основании приказа заведующего МАДОУ «Золушка», предоставленного в департамент образования не позднее 10 сентября.

4. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат

4.1. Фонд надбавок и доплат МАДОУ «Золушка» определяется по формуле:

ФНД о/у = ФНД/н - ФНД/д, где

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат образовательного учреждения;

ФНД/н - фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу путем умножения фонда оплаты труда на коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный постановлением Главы города от 18.03.2009 № П-403 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ноябрьска»;

ФНД/д - директорский фонд надбавок и доплат.

4.2. Размеры средств фонда надбавок и доплат, направляемых на осуществление регулярных и разовых выплат, определяются следующим образом:

фонд регулярных выплат (ФНДconst) = 95% от ФНД/оу;

фонд разовых выплат (ФНД si) = 5% от ФНД/оу.

Расчет может производиться на основании другого процентного соотношения, которое закрепляется в положение о фонде надбавок и доплат МАДОУ «Золушка».

4.3. В фонде регулярных выплат (ФНД/const) определяются составляющие доли фонда надбавок (ФН/const) и фонда доплат (ФД/const), имеющие регулярный характер.

Прежде всего, производится расчет фонда доплат (ФД/const) на основании штатного расписания и условий труда отдельных работников, требующих компенсации. Затем вычисляется размер фонда надбавок ФН/const путем вычитания из фонда регулярных выплат (ФНД/ФД/const) суммы средств, необходимых для выплат компенсационного характера.

ФН/const = ФНД/const - ФД/const

4.4. Определяется размер выплат из фонда надбавок (ФН/const), имеющих регулярный характер. Размер надбавок определяется экспертным методом:

В основу метода положено определение трудовым коллективом значимости (веса) индикаторов для МАДОУ «Золушка». Значимость индикаторов может зависеть от особенностей жизненного цикла учреждения, программы и проектов его развития и пр.

Экспертным методом устанавливаются разные доли фонда регулярных надбавок для разных типов организационных ресурсов, выделенных в качестве ключевых единиц:

ФН/const = фонд развития человеческих ресурсов + фонд развития материально-технических, финансовых ресурсов + фонд развития информационно-технологических ресурсов.

Распределение фонда следующее: 100% = 50% + 25% + 25%

4.5. Определяется вес индикаторов внутри каждого критерия.

Учитывая специфику МАДОУ «Золушка» устанавливается разный вес индикаторов внутри одного типового критерия так, чтобы в сумме все индикаторы по данному критерию давали 10 баллов.

4.6. Определяется размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника МАДОУ «Золушка», для чего необходимо:

4.6.1. Провести промежуточную балльную оценку результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки должен быть сводный список работников с указанием баллов.

Например:

Иванов В.В. - 16 баллов;

Петров В.В. - 25 баллов;

Сидоров В.В. - 14 баллов.

Итого: Х баллов.

4.6.2. Определить "стоимость" одного балла, для чего сумма средств фонда регулярных надбавок (ФН/const), на данный вид ресурса (экспертный метод), делится на общее количество баллов, которое набрали сотрудники.

ФН/const : X баллов = Y рублей, приходящихся на 1 балл.

4.6.3. Рассчитать персональную надбавку работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

Например, Иванов В.В. Y рублей х 16 баллов.

5. Порядок установления размера надбавок и доплат

5.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления, который уполномочен в соответствии с уставом МАДОУ «Золушка», по представлению заведующего МАДОУ «Золушка».

5.2. Заведующий МАДОУ «Золушка» представляет в орган самоуправления, который уполномочен уставом МАДОУ «Золушка», аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о фонде надбавок и доплат работников МАДОУ «Золушка», утвержденным приказом заведующего МАДОУ «Золушка».

Согласовано
Председатель Управляющего Совета
МАДОУ «Золушка»
_____
«30»октября 2013 г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 5
от 30.10. 2013 г.

Мотивированное мнение
Профсоюзного комитета
Протокол № 3 от 30.10. 2013 г.

Приложение № 1
к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по фонду надбавок и доплат работников профессиональной квалификационной группы «РУКОВОДИТЕЛИ»
по должности заместитель заведующего по ВМР

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1. Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр.	1.1. наличие педагогов, ставших победителями и призерами профессиональных конкурсов: - на уровне города - на уровне региона - на всероссийском уровне	 2 3 4
2. Руководство и участие в общественных объединениях, комиссиях	2.1. руководство и участие в общественных объединениях (Управляющий Совет, муниципальные методические объединения), комиссиях, рабочих группах и т.д. 2.2. участие в мероприятиях различного уровня, профсоюзной организации	5 4
3. Деятельность по обеспечению условий для здоровьесбережения	3.1. выполнение коэффициента посещаемости, установленного муниципальным заданием на текущий период 3.2. положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом) 3.3. реализация программы оздоровления и формирования здорового образа жизни воспитанников	10 8 2
4. Управление знанием и технологиями управления ОО	4.1. доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории, выше или равна средней по муниципалитету 4.2. доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации более 70%	6 4
5. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	5.1. исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков) 5.2. соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	5 4
2.Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов. Исполнительская дисциплина		
6. Осуществление инновационной деятельности	6.1 достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских технологий, разработанных и внедренных в работу ОО	5
7. Развитие образовательных услуг и образовательной среды, работа с семьями опекунов и «группы риска»	7.1. за каждый вновь созданный элемент образовательной инфраструктуры (кружки, группы по предшкольной подготовке, организацию деятельности с неорганизованными детьми, оформление кабинета и пр.) 7.2. организация работы с семьями опекунов и «группы риска»	3 3
8. Соответствие деятельности требованиям законодательства в	8.1. отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок 8.2. наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях,	4

части обеспечения комплексной безопасности ОО	предложениях 8.3. соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил 8.4. отсутствие случаев детского и производственного травматизма	2 2 8
9. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	9.1. получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня) привлечение средств от реализации дополнительных образовательных услуг	1 2
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
10. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	10.1. ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц 10.2. обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги» 10.3. публикация личных статей в профессиональных изданиях и в средствах массовой информации; издание брошюр (из опыта)	6 4 3
Итого		**100**

Приложение № 2
к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по фонду надбавок и доплат работников профессиональной квалификационной группы «РУКОВОДИТЕЛИ»
по должности заместитель заведующего по АХЧ

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1. Руководство и участие в общественных объединениях, комиссиях	1.1. руководство и участие в общественных объединениях, комиссиях, рабочих группах и т.д. 1.2. участие в мероприятиях различного уровня, профсоюзной организации	5 5
2. Деятельность по обеспечению условий для здоровьесбережения	2.1. выполнение коэффициента посещаемости, установленного муниципальным заданием на текущий период 2.2. положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом)	10 10
3. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	3.1. исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков) 3.2. соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	8 4
2.Сохранение и развитее материально-технических, экономия и привлечение ресурсов. Исполнительская дисциплина		
4. Эффективность использования средств	4.1. эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей: - тепло; - электроэнергия; - водоснабжение и водоотведение; 4.2. исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности 4.3. выполнение условий заключенных учреждениями контрактов, договоров (сроки и объемы поставкии т.п.)	 3 3 3 7 7
5. Соответствие деятельности требованиям законодательства в части	5.1. отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок 5.2. наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях,	7 4

обеспечения комплексной безопасности ОО	представлениях, предложениях 5.3. соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил 5.4. отсутствие случаев детского и производственного травматизма	6 8
3.Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
6. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	6.1. ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц 6.2. обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги» и др.	6 4
Итого		**100**

Приложение № 3.
к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по фонду надбавок и доплат работников профессиональной квалификационной группы «СПЕЦИАЛИСТЫ» по должности_____

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1. Динамика контрольных образовательных результатов	1.1. участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах 1.2. наличие воспитанников, ставших победителями и призерами: - в конкурсах МАДОУ - в городских, региональных, всероссийских конкурсах	3 1 3
2. Деятельность по обеспечению условий для здоровьесбережения, режима безопасности и техники безопасности	2.1. сохранение (увеличение) индекса здоровья воспитанников 2.2. участие в работе ПМПк, коррекционная, профилактическая работа 2.3. обеспечение режима безопасности и техники безопасности, отсутствие фактов травматизма 2.4. организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (кружковая работа)	15 4 6 3
3. Эффективность взаимодействия с родителями	3.1. выполнение плана посещаемости 3.2. реализация мероприятий, обеспечивающее взаимодействие с родителями воспитанников 3.3. регулярная работа с родителями по выполнению плана родительской оплаты, компенсационных выплат (отсутствие задолженности)	20 2 2
4. Инновационная, проектно-экспериментальная деятельность в ОУ, разработка, участие	4.1. участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах, научно-практические конференции, фестивали, ГМО, спартакиада, праздники ДОУ 4.2. освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, не менее 72 часов); эффективное использование мультимедийного оборудования ДОУ. 4.3. участие в методической работе и инновационной деятельности (наличие учебно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.); экспериментальная, инновационная деятельность, экспериментальная разработка авторских программ, внесение изменений, внедрение ФГОС 4.4. руководство, участие в работе творческих групп, комиссий, ППО	3 1 7 7
5. Соблюдение	5.1. исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение плановых заданий за	8

трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков) 5.2. соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	3
2.Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов		
6. Развитие материальных ресурсов ОУ	6.1. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (эстетическое оформление кабинета, группы в соответствие с требованиями ФГОС, с обязательной их паспортизацией, создание фондов учебных материалов; создание и использование информационных стендов), проведение ремонтных работ, благоустройство участков ДОУ	5
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
7. Развитие имиджа образовательного учреждения	7.1. личное участие педагога в мероприятиях ДОУ (семинары, демонстрация достижений педагога через систему открытых мероприятий), издание статей, представление опыта работы в СМИ, участие в организации работы по обеспечению сайта ДОУ (сетевой город, организация фонда видеоматериалов и фотоматериалов) 7.2. удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц)	3 4
Итого		**100**

Приложение № 4
к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по фонду надбавок и доплат работников профессиональной квалификационной группы «СЛУЖАЩИЕ» (учебно-вспомогательный персонал) по должности_____

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1. Высокое качество, инициативность в деятельности	1.1 отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурных подразделений. 1.2. выполнение плана посещаемости 1.3. сохранение (увеличение) индекса здоровья воспитанников 1.4. участие в работе комиссий, объединений, разного уровня, (комиссия по ОТ и ТБ, творческие группы по оформлению ДОУ, ведет активную общественную деятельность в профсоюзной организации и пр.) 1.5. участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	10 20 15 5 7
2.Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов		
2. Развитие материальных ресурсов ОУ	2.1. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (эстетическое оформление кабинета, предметно-развивающей среды группы, создание и использование информационных стендов и др.) 2.2. участие в благоустройстве территории; очистки снега, оформление участка ДОУ, ремонтные работы	8 8
3.Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3. Развитие имиджа образовательного учреждения	3.1. удовлетворение граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие рекламаций (жалоб) и конфликтных ситуаций со стороны сотрудников ОУ, клиентов (родителей и детей) 3.2. соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	4 4
4. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	4.1. оформление наглядной агитации (на сайт, статьи для группы). 4.2. напряженность и интенсивность труда (количество воспитанников); присмотр за детьми в часы занятости воспитателя в мет. мероприятиях: педчасы, педсоветы, тв.группы (вне рабочее время), оказание помощи в подготовке мероприятий одевании детей, замена аллергикам, ЧБД, родительских собраний (вне рабочее время).	4 15
Итого		**100**

Приложение № 5
к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по фонду надбавок и доплат работников профессиональной квалификационной группы «СЛУЖАЩИЕ» по должности_____

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1. Высокое качество деятельности, инициативность в деятельности	1.1. отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурных подразделений. 1.2. выполнение плана посещаемости 1.3. руководство и участие в работе комиссий, объединений, разного уровня (комиссия по ОТ и ТБ, Управляющий Совет, активная деятельность в профсоюзной организации.) 1.4. личное участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	10 20 5 5
2. Эффективность взаимодействия с родителями и участниками образовательного процесса	2.1. сохранение (увеличение) индекса здоровья воспитанников 2.2. регулярная и эффективная работа с родителями (участие в групповых, общих собраниях, работа с аллергопатологическими детьми, родительским комитетом, дни открытых дверей и др.)	15 4
2.Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов		
3. Развитие материальных ресурсов ОУ и привлечение финансовых средств	3.1. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (эстетическое оформление кабинета, с обязательной их паспортизацией, создание и использование информационных стендов, реквизита и др.) 3.2. курьерские поручения, необходимость передвижения на транспорте 3.3. участие в благоустройстве помещений, территории ОУ	4 7 4
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
4. Развитие имиджа образовательного	4.1. удовлетворение граждан качеством количеством предоставленных социальных услуг 4.2. соблюдение положения Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и	4 4

учреждения	профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	
5. Обеспечение информационной открытости учреждения	5.1. использование информационно – коммуникационных технологий (интернет, работа в системе «Сетевой город. Образование» по передаче информации для отделов ДО и др. 5.2. наличие информационных стендов	8 1
6. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	6.1. информационные банки, аналитические и статистические базы данных и пр. 6.2. своевременность сдачи и качественное ведение учетно-отчетной документации, оформление наглядной агитации 6.3. выполнение работ по производственной необходимости	3 2 4
Итого		**100**

Приложение № 6
к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск

Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по фонду надбавок и доплат работников профессиональной квалификационной группы «РАБОЧИЕ» по должности_____ _____

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1. Высокое качество, инициативность в деятельности	1.1 отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурных подразделений. 1.2. выполнение плана посещаемости 1.3. сохранение (увеличение) индекса здоровья воспитанников 1.4. участие в работе комиссий, объединений разного уровня, (комиссия по ОТ и ТБ, творческие группы по оформлению ДОУ, ведет активную общественную деятельность в профсоюзной организации.) 1.5. участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и т.д.)	10 20 15 5 5
2.Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов		
2. Развитие материальных ресурсов ОУ	2.1. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (эстетическое оформление кабинета, предметно-развивающей среды группы, создание и использование информационных стендов.) 2.2. участие в благоустройстве территории; очистки снега, оформление участка ДОУ, ремонтные работы. 2.3. выполнение работ по производственной необходимости (курьерские поручения, уборка сильнозагрязненных помещений.)	4 8 7
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3. Развитие имиджа образовательного учреждения.	3.1. удовлетворение граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие рекламаций (жалоб) и конфликтных ситуаций со стороны сотрудников ОУ, клиентов (родителей и детей) 3.2. соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	4 4
4.Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	4.1. качественное ведение учетно-отчетной документации, своевременное предоставление (устранение) заявок по устранению неполадок, сохранения имущества 4.2. напряженность и интенсивность труда, оказание помощи в подготовке мероприятий ДОУ, одевании детей, внедрение новых блюд, замена аллергикам, ЧБД, участие в родительских собраниях.	8 10
Итого		**100**

Приложение № 7.1.
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МАДОУ «Золушка»

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

_____

(Ф.И.О.)

профессиональной квалификационной группы «РУКОВОДИТЕЛИ»
по должности заместитель заведующего по ВМР

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса					
1.Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и пр.	1.1. наличие педагогов, ставших победителями и призерами профессиональных конкурсов: - на уровне города - на уровне региона - на всероссийском уровне	 2 3 4			
2. Руководство и участие в общественных объединениях, комиссиях	2.1. руководство и участие в общественных объединениях (Управляющий Совет, муниципальные методические объединения), комиссиях, рабочих группах и т.д.	5			
	2.2. участие в мероприятиях различного уровня, профсоюзной организации	4			
3. Деятельность по обеспечению условий для здоровьесбережения	3.1. выполнение коэффициента посещаемости, установленного муниципальным заданием на текущий период	10			
	3.2. положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом)	8			
	3.3. реализация программы оздоровления и формирования здорового образа жизни воспитанников	2			
4. Управление знанием и технологиями управления ОО	4.1. доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории, выше или равна средней по муниципалитету	6			
	4.2. доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации более 70%	4			
5. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	5.1. исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков)	5			
	5.2. соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и	4			

	потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)				
2. Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов. Исполнительская дисциплина					
6. Осуществление инновационной деятельности	6.1 достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских технологий, разработанных и внедренных в работу ОО	5			
7. Развитие образовательных услуг и образовательной среды, работа с семьями опекунов и «группы риска»	7.1. за каждый вновь созданный элемент образовательной инфраструктуры (кружки, группы по предшкольной подготовке, организацию деятельности с неорганизованными детьми, оформление кабинета и пр.)	3			
	7.2. организация работы с семьями опекунов и «группы риска»	3			
8. Соответствие деятельности требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности ОО	8.1. отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	4			
	8.2. наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	2			
	8.3. соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	2			
	8.4. отсутствие случаев детского и производственного травматизма	8			
3. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации	9.1. получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня);	1			
	9.2. привлечение средств от реализации дополнительных образовательных услуг	2			
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов					
10. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	10.1. ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц	6			
	10.2. обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»	4			
	10.3. публикация личных статей в профессиональных изданиях и в средствах массовой информации; издание брошюр (из опыта)	3			
Итого		**100**			

Работник _____ **Ознакомлен** _____

Председатель _____

Члены комиссии _____

_____

Приложение № 7.1.1
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МАДОУ «Золушка»

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

_____

(Ф.И.О.)

профессиональной квалификационной группы «РУКОВОДИТЕЛИ»
по должности заместитель заведующего по АХЧ

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса					
1. Руководство и участие в общественных объединениях, комиссиях	1.1. руководство и участие в общественных объединениях, комиссиях, рабочих группах и т.д.	5			
	1.2. участие в мероприятиях различного уровня, профсоюзной организации	5			
2. Деятельность по обеспечению условий для здоровьесбережения	2.1. выполнение коэффициента посещаемости, установленного муниципальным заданием на текущий период	10			
	2.2. положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом)	10			
3. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	3.1. исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков)	8			
	3.2. соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение	4			

	конфиденциальности информации о гражданах)				
2.Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов. Исполнительская дисциплина					
4. Эффективность использования средств	4.1. эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей: - тепло; - электроэнергия; - водоснабжение и водоотведение;	 3 3 3			
	4.2. исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	7			
	4.3. выполнение условий заключенных учреждениями контрактов, договоров (сроки и объемы поставки т.п.)	7			
5. Соответствие деятельности требованиям законодательства в части обеспечения комплексной безопасности ОО	5.1. отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	7			
	5.2. наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	4			
	5.3. соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил	6			
	5.4. отсутствие случаев детского и производственного травматизма	8			
3.Создание и развитие технологических и информационных ресурсов					
6. Обеспечение информационной открытости образовательной организации	6.1. ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц	6			
	6.2. обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование», «Е-услуги» и др.	4			
Итого		**100**			

Работник _____ **Ознакомлен** _____

Председатель _____
Члены комиссии
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Приложение № 7.2.
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МАДОУ «Золушка»

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

_____

(Ф.И.О.)

профессиональной квалификационной группы «СПЕЦИАЛИСТЫ»
по должности _____

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса					
1. Динамика контрольных образовательных результатов	1.1. участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах	3			
	1.2. наличие воспитанников, ставших победителями и призерами: - в конкурсах МАДОУ - в городских, региональных, всероссийских конкурсах	 1 3			
2. Деятельность по обеспечению условий для здоровьесбережения, режима безопасности и техники безопасности	2.1. сохранение (увеличение) индекса здоровья воспитанников	15			
	2.2. участие в работе ПМПк, коррекционная, профилактическая работа	4			
	2.3. обеспечение режима безопасности и техники безопасности, отсутствие фактов травматизма	6			
	2.4. организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (кружковая работа)	3			
3. Эффективность взаимодействия с родителями	3.1. выполнение плана посещаемости	20			
	3.2. реализация мероприятий, обеспечивающее взаимодействие с родителями воспитанников	2			
	3.3. регулярная работа с родителями по выполнению плана родительской оплаты, компенсационных выплат (отсутствие задолженности)	2			
4. Инновационная, проектно-	4.1. участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях,	3			

экспериментальная деятельность в ОУ, разработка, участие	экспериментальных группах, научно-практические конференции, фестивали, ГМО, спартакиада, праздники ДОУ				
	4.2. освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации, не менее 72 часов); эффективное использование мультимедийного оборудования ДОУ.	1			
	4.3. участие в методической работе и инновационной деятельности (наличие учебно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.); экспериментальная, инновационная деятельность, экспериментальная разработка авторских программ, внесение изменений, внедрение ФГОС	7			
	4.4. руководство, участие в работе творческих групп, комиссий, ППО	7			
5. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	5.1. исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков)	8			
	5.2. соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	3			
2. Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов					
6. Развитие материальных ресурсов ОУ	6.1. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (эстетическое оформление кабинета, группы в соответствие с требованиями	5			

	ФГОС, с обязательной их паспортизацией, создание фондов учебных материалов; создание и использование информационных стендов), проведение ремонтных работ, благоустройство участков ДОУ				
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов					
7. Развитие имиджа образовательного учреждения	7.1. личное участие педагога в мероприятиях ДОУ (семинары, демонстрация достижений педагога через систему открытых мероприятий), издание статей, представление опыта работы в СМИ, участие в организации работы по обеспечению сайта ДОУ (сетевой город, организация фонда видеоматериалов и фотоматериалов)	3			
	7.2. удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц)	4			
Итого		**100**			

Работник _____ **Ознакомлен** _____

Председатель _____
Члены комиссии
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Приложение № 7.3.
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МАДОУ «Золушка»

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

_____

(Ф.И.О.)

профессиональной квалификационной группы «СЛУЖАЩИЕ» (учебно - вспомогательный персонал)

по должности _____

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса					
1. Высокое качество, инициативность в деятельности	1.1 отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурных подразделений.	10			
	1.2. выполнение плана посещаемости	20			
	1.3. сохранение (увеличение) индекса здоровья воспитанников	15			
	1.4. участие в работе комиссий, объединений, разного уровня, (комиссия по ОТ и ТБ, творческие группы по оформлению ДОУ, ведет активную общественную деятельность в профсоюзной организации и пр.)	5			
	1.5. участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	7			
2.Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов					
2. Развитие материальных ресурсов ОУ	2.1. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (эстетическое оформление кабинета, предметно-развивающей среды группы, создание и использование информационных стендов и др.)	8			
	2.2. участие в благоустройстве территории; очистки снега, оформление участка ДОУ, ремонтные работы	8			
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов					
3. Развитие имиджа образовательного учреждения	3.1. удовлетворение граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие рекламаций (жалоб) и конфликтных ситуаций со стороны сотрудников ОУ, клиентов (родителей и детей)	4			

	3.2. соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	4			
4. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	4.1. оформление наглядной агитации (на сайт, статьи для группы).	4			
	4.2. напряженность и интенсивность труда (количество воспитанников); присмотр за детьми в часы занятости воспитателя в мет. мероприятиях: педчасы, педсоветы, тв.группы (вне рабочее время), оказание помощи в подготовке мероприятий одевании детей, замена аллергикам, ЧБД, родительских собраний (вне рабочее время).	15			
Итого		**100**			

Работник _____ **Ознакомлен** _____

Председатель _____
Члены комиссии
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Приложение № 7.4.
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МАДОУ «Золушка»

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

_____

(Ф.И.О.)

профессиональной квалификационной группы «СЛУЖАЩИЕ»

по должности _____

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса					
1. Высокое качество, инициативность в деятельности	1.1 отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурных подразделений	10			
	1.2. выполнение плана посещаемости	20			
	1.3. руководство и участие в работе комиссий, объединений, разного уровня (комиссия по ОТ и ТБ, Управляющий Совет, активная деятельность в профсоюзной организации.)	5			
	1.4. личное участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	5			
2. Эффективность взаимодействия с родителями и участниками образовательного процесса	2.1. сохранение (увеличение) индекса здоровья воспитанников	15			
	2.2. регулярная и эффективная работа с родителями (участие в групповых, общих собраниях, работа с аллергопатологическими детьми, родительским комитетом, дни открытых дверей и др.)	4			
2.Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов					
3. Развитие материальных ресурсов ОУ и привлечение финансовых средств	3.1. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (эстетическое оформление кабинета, с обязательной их паспортизацией, создание и использование информационных стендов, реквизита и др.)	4			
	3.2. курьерские поручения, необходимость	7			

	передвижения на транспорте				
	3.3. участие в благоустройстве помещений, территории ОУ	4			
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов					
4. Развитие имиджа образовательного учреждения	4.1. удовлетворение граждан качеством количеством предоставленных социальных услуг	4			
	4.2. соблюдение положения Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	4			
5. Обеспечение информационной открытости учреждения	5.1. использование информационно – коммуникационных технологий (интернет, работа в системе «Сетевой город. Образование» по передаче информации для отделов ДО и др.	8			
	5.2. наличие информационных стендов	1			
6. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	6.1. информационные банки, аналитические и статистические базы данных и пр.	3			
	5.2. своевременность сдачи и качественное ведение учетно-отчетной документации, оформление наглядной агитации	2			
	4.3. выполнение работ по производственной необходимости	4			
Итого		**100**			

Работник _____ **Ознакомлен** _____

Председатель _____
Члены комиссии
_____
_____
_____
_____
_____

Приложение № 7.5.
к Положению о фонде надбавок и доплат
работников МАДОУ «Золушка»

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

_____

(Ф.И.О.)

профессиональной квалификационной группы «РАБОЧИЕ»

по должности _____

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы	Результаты деятельности (их подтверждение)	Самоанализ в баллах	Оценка комиссии
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса					
1. Высокое качество, инициативность в деятельности	1.1 отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурных подразделений.	10			
	1.2. выполнение плана посещаемости	20			
	1.3. сохранение (увеличение) индекса здоровья воспитанников	15			
	1.4. участие в работе комиссий, объединений, разного уровня, (комиссия по ОТ и ТБ, творческие группы по оформлению ДОУ, ведет активную общественную деятельность в профсоюзной организации и пр.)	5			
	1.5. участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	5			
2.Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение ресурсов					
2. Развитие материальных ресурсов ОУ	2.1. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (эстетическое оформление кабинета, предметно-развивающей среды группы, создание и использование информационных стендов и др.)	4			
	2.2. участие в благоустройстве территории; очистки снега, оформление участка ДОУ, ремонтные работы	8			
	2.3. выполнение работ по производственной необходимости (курьерские поручения, уборка сильнозагрязненных помещений.)	7			
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов					

3. Развитие имиджа образовательного учреждения	3.1. удовлетворение граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг (отсутствие рекламаций (жалоб) и конфликтных ситуаций со стороны сотрудников ОУ, клиентов (родителей и детей)	4			
	3.2. соблюдение положений Кодекса профессиональной этики (соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление терпимости и уважения к обычаям граждан различных национальностей; защита и поддержание граждан с учетом индивидуальных интересов и потребностей на основе построения толерантных отношений; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах)	4			
4. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	4.1. качественное ведение учетно-отчетной документации, своевременное предоставление (устранение) заявок по устранению неполадок, сохранения имущества	8			
	4.2. напряженность и интенсивность труда, оказание помощи в подготовке мероприятий ДОУ, одевании детей, внедрение новых блюд, замена аллергикам, ЧБД	10			
Итого		**100**			

Работник _____ **Ознакомлен** _____

Председатель _____
Члены комиссии
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Приложение № 8
к Положению о фонде надбавок и
доплат работников МАДОУ “Золушка”

КРИТЕРИИ ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО (РАЗОВОГО) ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МАДОУ «ЗОЛУШКА» ПО ФОНДУ НАДБАВОК

№ п/п	Критерий	Показатели	Размер надбавки (без районного коэффициента и северной надбавки), (в рублях)
1.	Особые достижения и заслуги в области образования	1.1. Подготовка воспитанников, добившихся высоких результатов на уровне города, округа, России и т.п. 1.2. Проведение открытых мероприятий на уровне города при положительных результатах. 1.3. Личное участие работника в конкурсах различного уровня. 1.4. Другое 1.4.1. разработка и трансляция опыта работы через мультимедийные продукты (презентации, видеоролики и т.д.); 1.4.2. выдвижение творческих идей в области образовательной деятельности; 1.4.3. трансляция опыта работы в СМИ; 1.4.4. участие и проведение мероприятий по подготовке к контролю вышестоящих организаций; 1.4.5. реализация проектов Программы развития учреждения	
2.	Праздничные даты	2.1. Профессиональные, отраслевые, а также праздничные даты, утвержденные Трудовым кодексом Российской Федерации	
3.	Выполнение особо важных, непредвиденных или срочных работ	3.1. Участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения; 3.2. Другое 3.2.1. участие в ремонтных работах; 3.2.2. участие в конкурсах снежных построек, цветочных фантазий и других мероприятий по благоустройству территории учреждения; 3.2.3. организация и участие в работе Профсоюзного комитета учреждения; 3.2.4. организация и проведение детских театров; 3.2.5. личный вклад в развитие имиджа учреждения. 3.3. Организации работы по обеспечению, системному сопровождению сайта ДОУ.	
4.	Итоги календарного года	4.1. Личное участие в мероприятиях различного уровня.	

Приложение № 9
к Положению о фонде надбавок и доплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида “Золушка” муниципального образования город Ноябрьск

ПЕРЕЧЕНЬ
ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ МАДОУ “ЗОЛУШКА”

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Указание на категорию работников	Рекомендуемый процент надбавки к должностному окладу
1.	За работу в ночное время	ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)	все работники	35%
2.	За работу в выходные и праздничные дни	ст. 153 ТК РФ	все работники	оплата труда производится не менее чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда (на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда).	ст. 146, 147 ТК РФ	по аттестации рабочих мест	до 12%
4.	За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы (сверхурочные работы)	ст. 152 ТК РФ	все работники	оплата труда за первые 2 часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Возможна компенсация с предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

Приложение № 3
к Дополнительному соглашению № 1
МАДОУ «Золушка»

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2012-2015г.г. МАДОУ «Золушка»

Представитель работодателя
Заведующий МАДОУ «Золушка»

_____ Л.Г. Жукова
«___»_____2013г.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Золушка»

_____ Ю.А. Котельникова
«___»_____2013г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ЗОЛУШКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012
№ 273 (далее – ФЗ № 273), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работодателя. Индивидуальные обязанности работников МАДОУ «Золушка» предусматриваются в трудовых договорах, должностных инструкциях.
1.3. Правила разработаны с целью укрепления дисциплины труда, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, создания условий для достижения высокого качества труда, обеспечения безопасных условий и охраны труда.
1.4. Правила утверждаются приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Действие Правил распространяется на всех работников МАДОУ «Золушка».
1.5. В МАДОУ «Золушка» вводятся следующие категории работников:
- руководитель;
- специалисты;
- служащие;
- рабочие.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников, изменения условий трудового договора.

2.1.Порядок приема на работу.
2.1.1. Работники реализуют своё право на труд путем заключения трудового договора.
В целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе по соглашению сторон при заключении трудового договора может устанавливаться испытательный срок, продолжительность которого не может превышать трех месяцев. Испытательный срок для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений не менее шести месяцев.
2.1.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с данными Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Уставом, Коллективным договором. Работник не несёт ответственности за невыполнение требований, закрепленных в этих документах, если он с ними не был ознакомлен.
2.1.3.Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем обязательным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, другой передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст. 67 ТК РФ).
2.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
– паспорт;
– 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;

– медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 213, 331 ТК РФ);

– лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний, в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам ст.46 ФЗ №273.

2.1.5.Работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных пунктом 2.1.4. настоящих Правил и ст. 65 ТК РФ.

2.1.6 Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.1.7. Срочный трудовой договор заключается (статья 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественными работами;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

По соглашению сторон:

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с заместителями руководителей;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.8. Трудовой договор заключается с педагогами, имеющими образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утвержденными Правительством Российской Федерации.

2.1.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговора суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные не дееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевание предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (статья 331).

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

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.12. В соответствии с приказом о приеме на работу, работодателем делается запись в трудовой книжке работника, проработавшего у него свыше пяти дней. На сотрудников, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.13. С каждой записью, вносимой на основании приказа работодателя в трудовую книжку, работник должен быть ознакомлен под роспись в личной карточке формы Т-2.

2.1.14. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, которое хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения работника в течение времени, определяемого по формуле: лет - В, где В - возраст работника на момент увольнения.

2.1.15. Работнику гарантируется защита его персональных данных в порядке, установленном главой 14 ТК РФ и Федеральным законом «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (статья 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

2.3. Изменение условий трудового договора. Перевод на другую работу.

2.3.1. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.3.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую работу - это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на другую работу в другую местность вместе с работодателем. Такой перевод допускается только с письменного согласия работника (ч. 1 ст. 72 ТК РФ).

2.3.5. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.3.6. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу.

2.3.7. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.8. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с письменного согласия работника, которому работодатель поручает эту работу.

2.3.9. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном статьями 73, 182, 254 ТК РФ.

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ.);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ.), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ.);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ.);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статья 74 ТК РФ.);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ.);
- нарушение установленных трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ.);

2.4.2. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- неоднократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте или на территории организации – работодателя где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения служебной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением их трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавала реальную угрозу наступления таких последствий;

2.4.3. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ.).

2.4.5.Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (статья 78 ТК РФ.

2.4.6.Работник имеет право по собственному желанию расторгнуть трудовой договор, в том числе и срочный, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

Работник, заключивший договор на срок до двух месяцев, должен быть предупрежден работодателем об увольнении в письменной форме не менее чем за три календарных дня до истечения срока договора

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (статьи 80, 292 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным ст. 80 ТК РФ, иными Федеральными законами и нормативными правовыми актами, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.7. При прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истек срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.4.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.4.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель выдает ему надлежащим образом заверенную копию приказа, копии других документов, связанных с работой.

2.4.10. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

В последний день работы работнику выдаётся трудовая книжка и производится выплата причитающихся ему денежных сумм. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы ему должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

При получении трудовой книжки работник расписывается и ставит дату в личной карточке формы Т-2 и книге учета движения трудовых книжек.

2.4.11. Работодатель соблюдает порядок оформления прекращения трудового договора, предусмотренный ст. 84 ТК РФ.

2.4.12. При сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работникамв соответствии пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

2.4.13.Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункта11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности;

- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- в других случаях, предусмотренными федеральными законами.

3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора.

3.1. Основные права и обязанности работодателя.

3.1.1. Работодатель в лице руководителя, наделенного Уставом МАДОУ «Золушка», правами и обязанностями работодателя, имеет право:

– на управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом учреждения;

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

– вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

– требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

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

– принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

3.1.2. Работодатель в лице руководителя образовательного учреждения обязан:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– создавать условия для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– обеспечивать работникам равную оплату за равный труд;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

– предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

– своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права; своевременно уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органами представителям в недельный срок со дня получения представления (требования);

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

– своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности МАДОУ «Золушка»;

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

– организовать горячее питание для детей;

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

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

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.2. Основные права и обязанности работников:

3.2.1. Работник имеет право на:

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

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

– отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

3.2.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами ст.47 п.3 ФЗ №273:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей),

методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Педагогические работники имеют трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- другие права.

3.2.3.Работники обязаны:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, выполнять учебный режим, Устав МАДОУ «Золушка», Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные акты, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, конкретные функциональные обязанности, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными работодателем на основании тарифно-квалификационных характеристик, квалификационных справочников и нормативных документов;

– проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

– проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

– бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. и имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

– содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях МАДОУ «Золушка»;

– соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

– своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

– экономно и рационально использовать электроэнергию, тепло и другие материальные ресурсы;

– посещать общее собрание трудового коллектива, Педагогические советы, методические объединения, иные мероприятия;

– в случае неявки на работу по болезни своевременно известить работодателя; предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.2.4. Педагогические работники обязаны ст.48 п.1. ФЗ №273:

– осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов в соответствии с утвержденной рабочей программой;

– соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

– уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

– развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;

– применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

– учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

– систематически повышать свой профессиональный уровень;

– проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

– выполнять другие обязанности, возложенные Уставом МАДОУ «Золушка», Коллективным и трудовым договорами, локальными актами учреждения.

3.2.5.Работникам в период организации воспитательного процесса запрещается:

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации ст.48 п.3 ФЗ №273;

– изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

– удалять воспитанников с непосредственной образовательной деятельности;

– курить в помещении и на территории МАДОУ «Золушка»;

3.2.6.Разрешается присутствовать во время образовательного процесса с согласия педагога и администрации МАДОУ «Золушка»;

- родителям (законным представителям),
- специалистам департамента образования.

Во время проведения непосредственной образовательной деятельности не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников.

4. Режим работы и время отдыха

4.1. В МАДОУ «Золушка» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Режим работы учреждения: 7.00 – 19.00.

4.2. Продолжительность рабочей недели:

40 часов - для мужчин и 36 часов - для женщин, работающих в МАДОУ «Золушка» на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 в зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника.

4.4. Режим рабочего времени педагогических работников определяется трудовым договором, графиком работы. Учебный план составляется и утверждается работодателем и с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

4.5. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

4.5.1. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели для мужчин и 36 - часовой - для женщин на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях.

4.5.2. График работ утверждается руководителем учреждения по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания (не менее 30 минут и не более 2 часов). С графиком своей работы каждый работник должен быть ознакомлен под роспись.

4.5.3. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5.4. График сменности объявляется работнику под роспись не позднее, чем за один месяц до его введения.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если это невозможно по условиям работы, то переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95, ст. 152 ТК РФ).

4.7. Для работников учреждения устанавливается ненормированный рабочий день согласно Приложению №1.

4.8. Работодатель организует учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного оплачиваемого времени отдыха равного продолжительности сверхурочной работы (ст.152 ТК РФ).

4.11. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). При совместительстве составляется трудовой договор, в котором предусматриваются обязательные условия, с обязательным составлением графика работы. Работа по совместительству оплачивается дополнительно.

Продолжительность рабочего времени для совместителей, согласно ст. 284 ТК РФ не должна превышать 4 ч. в день, если в этот же день работник выполняет и свою основную работу.

4.12. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и составления нового трудового договора.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.14. Оплата труда за выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере.

По желанию работника может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

4.15.Работникам учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, за работу в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня; Педагогическим работникам предоставляется ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 (или 42) календарных дней в зависимости от занимаемой должности. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников определяется Правительством Российской Федерации.

4.16.Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ):

– ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

– организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами;

– отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

– участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии и увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней в году;

– работникам имеющих двоих и более детей, не достигших 14 лет,

– на усмотрение администрации МАДОУ «Золушка» предоставляется отпуск до 14 календарных дней

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней,

– в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.17. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.18.Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

4.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.21. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.Меры поощрения

5.1.Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

– объявление благодарности;
– выплата премии;
– награждение ценным подарком;
– награждение почетной грамотой учреждения.

Поощрения применяются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

5.3. За особые трудовые заслуги работники могут награждаться почетными грамотами департамента образования, Главы МО города Ноябрьск, почетными грамотами законодательной и исполнительной власти ЯНАО, Министерства образования и науки РФ, нагрудными знаками, почетными званиями, медалями, орденами и др.

6.Дисциплинарные взыскания

6.1.За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

К дисциплинарным взысканиям относится: увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 настоящего Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

– помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками образовательного учреждения являются;

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

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

6.2.При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители первичных профсоюзных организаций (председатели и заместители) - выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза (ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Днем обнаружения проступка является день, когда о нем стало известно должностному лицу, которому непосредственно подчинен данный работник.

6.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам или суд).

6.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
6.11. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или первичной профсоюзной организации.
6.12. Запись в трудовой книжке о дисциплинарном взыскании не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7. Порядок и сроки выплаты заработной платы

7.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно новой системе оплаты труда.
7.2. Доплаты и компенсационные выплаты устанавливаются согласно Положения «О фонде надбавок и доплат работникам МАДОУ «Золушка».
7.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленной статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.
7.4. Заработная плата работникам перечисляется на указанные работниками счета в банке каждые полмесяца:
до 25 числа каждого месяца – аванс за фактически отработанное время в первую половину текущего месяца;
до 10 числа – оставшуюся сумму, подлежащую выплате за прошедший месяц.
7.5. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
7.6. Денежные средства за период ежегодного оплачиваемого отпуска должны переводиться на карточку не позднее, чем за три дня до его начала.

8.Заключительные положения

8.1. С вновь принятыми Правилами, с внесёнными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись, с указанием даты ознакомления.
8.2. Текст Правил вывешивается в учреждении в доступном для всех работников месте, размещается на официальном сайте учреждения.
8.3. Действие Правил распространяется на всех работников МАДОУ ««Золушка».
8.4. Правила являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

Согласовано
Председатель Управляющего Совета
МАДОУ «Золушка»_____
«____»_____.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № ___
от «___» _____

Мотивированное мнение
профсоюзного комитета учтено
Протокол № __ от «___» _____
Председатель профсоюзного комитета
_____ Ю.А. Котельникова

Приложение №1

Список профессий и должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в МАДОУ «Золушка» муниципального образования город Ноябрьск:

№	Должность	Количество дней
1	Заведующий	6