

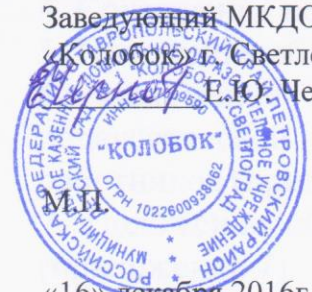
97

СОДЕРЖАНИЕ

- Глава 1. Общие положения.
- Глава 2. Трудовые отношения.
- Глава 3. Требования к работодателю и к работникам.
- Глава 4. Условия труда при выполнении работниками.
- Глава 5. Рабочее время и выходные дни.
- Глава 6. Оплата труда и нормативы.
- Глава 7. Отпуск.
- Глава 8. Гарантии и компенсации.
- Глава 9. Ответственность.
- Глава 10. Заключительные положения.

**Коллективный договор**  
 муниципального казенного дошкольного образовательного  
 учреждения детского сада № 1 «Колобок» г. Светлоград  
 на 2017-2019 годы

От работодателя:  
 Заведующий МКДОУ ДС № 1  
 «Колобок» г. Светлоград  
 Е.Ю. Черноволенко



«16» декабря 2016г.

От работников:  
 Председатель первичной  
 организации МКДОУ ДС  
 «Колобок» г. Светлоград  
 И.В. Сотников

*[Handwritten signature]*

«16» декабря 2016г.

Управление труда и социальной защиты населения администрации Петровского муниципального района Ставропольского края  
 Коллективный договор /соглашение

---

зарегистрирован в уведомительном порядке  
 за № 205 \* 26 \* 12 2016

Регистрацию произвел:  
*[Handwritten signature]*

## СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Трудовые отношения.
- Раздел 3. Повышение квалификации и переподготовка работников.
- Раздел 4. Гарантии при высвобождении работников.
- Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.
- Раздел 6. Оплата и нормирование труда.
- Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.
- Раздел 8. Условия и охрана труда.
- Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.
- Раздел 10. Обязанности профкома.
- Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.  
Ответственность сторон.

### Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников (приложение 1).
2. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления ежегодного дополнительного отпуска (приложение 2).
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (приложение 3).
4. Соглашение по охране труда (приложение 4).
5. Положение об оплате труда работников (приложение 5).
6. Положение о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников (приложение 6).
7. Положение об оказании материальной помощи работникам учреждения (приложение 7).
8. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (приложение 8).
9. Положение о комиссии по трудовым спорам (приложение 9).
10. Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального Ставропольского края. (приложение 10).

## I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего учреждения Черноволенко Елены Юрьевны и работниками, представленными профсоюзным комитетом, в лице председателя профсоюзного комитета Сотниковой Ирины Виктровны в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Колобок» г. Светлоград (далее – учреждение).
- 1.2. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства по регулированию трудовых отношений на основании Трудового кодекса РФ, Законов РФ и Ставропольского края о социальном партнерстве, Отраслевого соглашения, других нормативных актов.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. До вновь поступающих на работу, текст коллективного договора руководитель доводит до заключения трудового договора. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12. Работники предоставляют профкому право подписания коллективного договора, а также договариваться с работодателем о внесении в него

дополнений и изменений.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет. (ст. 43 ТК РФ)

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников (приложение 1);
2. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления ежегодного дополнительного отпуска (приложение 2);
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (приложение 3);
4. Соглашение по охране труда (приложение 4);
5. Положение об оплате труда работников (приложение 5);
6. Положение о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников (приложение 6);
7. Положение об оказании материальной помощи работникам учреждения (приложение 7);
8. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (приложение 9);
9. другие нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию (ч.2 ст.53 ТК РФ), участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Стороны договорились, что комиссия по ведению переговоров по заключению настоящего Договора (ст. 35 ТК РФ) осуществляет свои функции в течение всего периода действия договора.

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим

трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и преследовать за отказ от её выполнения.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ч.3.ст.68 ТК РФ).

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.8. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

2.9. Уменьшение или увеличение нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы работника возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - временного увеличения нормы часов педагогической работы в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной нормы часов педагогической работы не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
  - возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.11. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.12. О введении изменения существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца /ст. 74 ТК РФ 162 ТК РФ/. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение № 1). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить

ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, 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 воспитанника (ст.336 ТК РФ).

### **III. Повышение квалификации и переподготовка работников**

3.1. Работодатель анализирует кадровое обеспечение учреждения (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения).

3.2. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

В случае необходимости работодатель разрабатывает меры по организации опережающей переподготовки или переобучения высвобождаемых работников.

3.3. Работодатель принимает меры по содействию высвобождаемым работникам по трудоустройству в другие учреждения образования.

3.4. Работодатель организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждения в соответствии с законодательством.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года (п. 2, ч. 5 ст. 47 ФЗ Закона об образовании РФ).

3.5.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в командировку (например, для прохождения курсов повышения квалификации) в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.197 ТК РФ).

3.5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений.

3.5.5. Проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой в учреждении.

Аттестация в целях установления квалификационной категории педагогических работников учреждения, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся. (ст. 49 Закона «Об образовании в РФ» 273-ФЗ)

3.5.6. Педагогическим работникам не предусмотрено продление действия квалификационной категории после истечения срока ее действия.

3.5.7. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического



работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

#### **IV. Гарантии при высвобождении работников**

4.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, предоставить в профком проекты приказов о сокращении штатов и численности, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансии, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 3 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации.

4.3. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя, по всем основаниям производится по согласованию с профкомом (ст.82 ТК РФ).

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что: рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ, ст.190 ТК РФ), утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, обслуживающего персонала учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для работников – инвалидов I и II группы – 35 часов в неделю (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- воспитатель, педагог-психолог 36 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре 30 часов в неделю;
- музыкальный руководитель 24 часов в неделю.

5.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; по соглашению между работником и работодателем.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя, и оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работников составляет:

- для заведующего - 42 календарных дня;
- для воспитателей – 42 календарных дня;
- для инструктора по физической культуре – 42 календарных дня;
- для музыкального руководителя - 42 календарных дня;
- для педагога-психолога - 42 календарных дня;
- для всего обслуживающего персонала - 28 календарных дней.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работе с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.8.2. Предоставлять право педагогическим работникам 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 (ст. 47 Закона «Об образовании в РФ»)

5.9. Работодатель оставляет за собой право изменять режим работы в случае необходимости. Профком, в свою очередь, обязуется осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и в соответствии с локальными актами учреждения (Положением об оплате труда работников и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.2. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно Положения об оплате труда работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

6.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

6.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на

соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положения об оплате труда работников. На основании специальной оценки условий труда работников за работу в неблагоприятных условиях труда шеф-повару и повару предусматриваются выплаты в размере: 8 % ставки (оклада).

6.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положения об оплате труда работников.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

6.9. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата перечисляется на указанный работником лицевой счет Сберегательного банка.

6.11. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых отделом образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.12.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или

органов власти, заработную плату в полном размер

## **VII. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

Стороны договорились, что работодатель:

- обеспечивает работников, имеющих детей дошкольного возраста предоставление мест в дошкольном учреждении;
- при наличии финансовых возможностей обслуживающему персоналу дополнительно предоставляет до 14 календарных оплачиваемых дней из сэкономленных средств по ходатайству профкома, если работник проработал в учреждении не менее 10 лет;
- женщинам, имеющим 2-х детей до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет, одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 14 лет, предоставляет отпуск без сохранения заработной платы на 14 календарных дней по их желанию;
- предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 5 дней в следующих случаях:
  - в случае свадьбы работника (детей работника);
  - на похороны близких родственников
  - для проводов детей в армию
  - в связи с переездом на новое место жительства
  - не освобожденному председателю профсоюзной организации.
- Предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск сотрудникам имеющим справку подтверждающую инвалидность в количестве 30 дней в соответствии с ФЗ «О социальной защите инвалидов РФ».
- При направлении сотрудника в служебную командировку ему гарантируется сохранение среднего заработка. В случае, когда средний заработок меньше, чем средняя заработная плата, производится доплата до заработной платы как за фактически отработанное время.

## **VIII. Условия и охрана труда**

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)
- 8.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение, инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

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

8.10. Ответственному по охране труда предоставлять для выполнения общественного контроля за охраной труда 1 час в неделю.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились в том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в

профсоюзе или профсоюзной организацией.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

9.5. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

## **Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.7.Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплату.

10.9.Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11.Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**


11.1. Стороны договорились, что работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в УТСЗН.

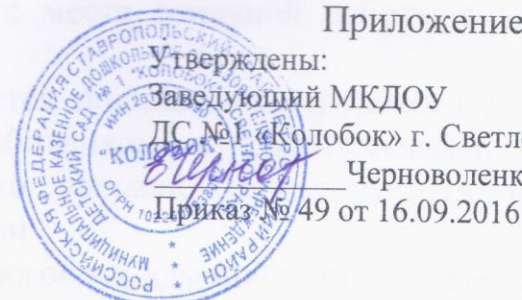
11.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон. Профком совместно с администрацией проводит проверки выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях лиц, ответственных за исполнение отдельных мероприятий.

11.3. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.4. Контроль за выполнение коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие и несут ответственность за нарушение его условий.



Согласованы:  
 Председатель ПО МКДОУ ДС  
 № 1 «Колобок» г. Светлоград  
 Сотникова И.В.



Утверждены:  
 Заведующий МКДОУ  
 ДС № 1 «Колобок» г. Светл  
 Черноволенк  
 Приказ № 49 от 16.09.2016

## Правила внутреннего трудового распорядка муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Колобок» г. Светлоград

### 1. Общие положения

Настоящие правила разработаны и утверждены с учетом требований Трудового кодекса РФ и имеют целью способствовать организации работы трудового коллектива муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Колобок» г. Светлоград (далее – учреждение), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

Трудовая дисциплина обеспечивается, согласно ТК РФ, мерами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушениям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

### 2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения

2.1. При приеме на работу (заключение трудового договора) администрация учреждения требует у поступающего следующие документы:

- паспорт или документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний к работе в детском учреждении, выданное поликлиникой по месту жительства.

книжки представляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

2.3. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и работодателем. Условия договора не могут быть ниже условий, гарантируемых трудовым законодательством об образовании.

2.4. По подписанию трудового договора администрация издаёт приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку. Администрация учреждения обязана:

- ознакомить работника с полученной работой, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими правилами, проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охраны и другими правилами охраны труда.

2.5. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.6. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документов об образовании, квалификации. Личное дело хранится в детском саду.

2.7. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника и в связи с простоем, в т.ч. частичным(ст.72,74 ТК РФ).

2.8. В связи с изменениями в организации работы учреждения и организации труда в учреждении (изменение количества групп, режима работы, экспериментальной работы и т.д.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работника: системы и оплаты размера труда, льгот, режима работы, изменение объема нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего дня, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность о существенных изменениях его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 ТК РФ.

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.10. В день увольнения, администрация учреждения производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает оформленную трудовую книжку. Запись в трудовую книжку о причине увольнения вносится в соответствии с формулировками законодательства

и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот (Пост, правит. РФ от 16.04.03г. №225 «О трудовых книжках» и Пост. МТСР РФ от 10.10.03г. №69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек») и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

### **3. Основные обязанности сотрудников учреждения**

Все работники учреждения обязаны:

- 3.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации учреждения, использовать все рабочее время для полезного труда, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
  - 3.2. Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.
  - 3.3. Систематически повышать свою деловую квалификацию (прохождение курсов).
- Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты.
- 3.4. Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями учреждения.
  - 3.5. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях учреждения.
  - 3.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
  - 3.7. Беречь имущество детского сада, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло и воду.
  - 3.8. Вести себя достойно на работе и в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива учреждения.
  - 3.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию. Круг конкретных функциональных обязанностей, который каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными заведующим учреждения на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

### **4. Обязанности администрации**

Администрация учреждения обязана:

Организовать труд педагогов и других работников учреждения так,

чтобы каждый работник работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с графиком работы.

- 4.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
- 4.2. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением сетки занятий, выполнением образовательных программ, учебных календарных планов.
- 4.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 4.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечить выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- 4.5. Принимать меры по обеспечению трудовой дисциплины.
- 4.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.
- 4.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране.
- 4.8. Принимать необходимые меры по профилактике травматизма и других заболеваний работников и воспитанников.
- 4.10. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и воспитанников.
- 4.11. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам учреждения в соответствии с графиком, утверждаемым не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день двойной оплатой труда, или предоставлением другого дня, отгул предоставлять за дежурства в нерабочее время.
- 4.12. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками учреждения.

## **5. Рабочее время и его использование**

- 5.1. В детском саду устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели; педагогического персонала в зависимости от занимаемой должности - от 20 до 36 часов в неделю. Графики работ утверждаются

заведующим учреждения по согласованию с профкомом и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

5.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

5.3. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению сетку занятий и график работы
- курить в помещениях учреждения
- удалять воспитанников с занятий

5.4. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией учреждения, вход в группу после начала занятий разрешается только в исключительных случаях заведующему учреждению или его заместителю по воспитательной работе. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы.

5.5. Администрация учреждения организует учет явки на работу и ухода с нее всех работников учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию, как можно ранее, также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.6. В помещениях учреждения запрещается:

- хождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий и праздников.

5.7. В соответствии со статьей 104 ТК РФ в Учреждении введен суммированный учет рабочего времени сторожей, чтобы продолжительность рабочего времени за год (январь – декабрь) не превышала нормального числа рабочих часов.

## **5. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- в трудовую книжку вносится запись о награждении.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профкомом. Поощрения объявляются приказом заведующего и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои

трудовые обязанности, предоставляются преимущества при продвижении по службе.

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

- 7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.
- 7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
  - выговор;
  - увольнение по соответствующим основаниям.
- За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.
- 7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснительная в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения, либо устное объяснение, не препятствует для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическими работниками норм профессионального поведения и Устава учреждения может быть проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику, ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, связанных с педагогической деятельностью, защитой интересов работников.
- 7.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.
- 7.5. Взыскание объявляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагаются данное взыскание. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания.
- 7.6. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.
- 7.7. Педагогические работники учреждения, в обязанности которых входит, выполнение воспитательных функций по отношению к воспитанникам, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы по п. 8ст.81 ТК РФ.

Приложение 2

Согласовано: *Вот*  
Председатель ПО МКДОУ ДС  
№ 1 «Колобок» г. Светлоград  
Сотникова И.В.



*Черновол*  
Заведующий МКДОУ  
ДС № 1 «Колобок» г. Светлоград  
Черноволенко Е.Ю.

Перечень  
профессий и должностей работников, занятых на  
работах с вредными и (или) опасными условиями труда,  
для предоставления ежегодного дополнительного отпуска.

Должность	Отпуск (дней)	Дополнительный отпуск (календарных дней)
Шеф - повар	28	7
Повар	28	7

Основание: результаты специальной оценки условий труда.

Согласовано: *Сотн*  
Председатель ПО МКДОУ ДС  
№ 1 «Колобок» г. Светлоград  
Сотникова И.В.



Приложение 3

Утверждаю: *Чернов*  
Заведующий МКДОУ  
ДС № 1 «Колобок» г. Светлоград  
Черноводенко Е.Ю.

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

Должность	Наименование спецодежды	Срок носки
Шеф – повар, повар	Халат х/б	12 месяцев
	Передник х/б	12 месяцев
	Тапочки кожаные	12 месяцев
	Колпак х/б	4 месяца
	Фартук клеёнчатый с нагрудником	12 месяцев
	Галоши резиновые	3 года
	Спец. форма	1 год
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат х/б	12 месяцев
	Фартук прорезиненный с нагрудником	12 месяцев
	Галоши резиновые	12 месяцев
Дворник	Фартук х/б	6 месяцев
	Рукавицы комбинированные	2 месяца
Помощник воспитателя	Халат х/б	12 месяцев
	Косынка	12 месяцев
	Фартук клеёнчатый с нагрудником	12 месяцев
Уборщик производственных помещений	Халат х/б	12 месяцев



**СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Администрация и профсоюзная организация МКДОУ ДС № 1 «Колобок» г. Светлоград заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2017-2019 руководство учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность		
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работников высших квалификационных категорий
							Всего	В том числе женщин	
2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Обеспечение инвентарем	шт.	по норме	1500р.	в теч. периода	завхоз	6	6	-
2	Пополнение аптек неотложной помощи	шт.	по необходимости	2 тыс.	1 квартал ежегодно	завхоз	19	17	-
3	Обеспечение сертифицированными СИЗ	шт.	по необходимости	5 тыс.	в теч. периода	завхоз	6	6	-
4	Организация периодического мед.осмотра	сот.руд.	по графику	45 тыс.	1 раз в год	Зав. ДС	19	17	-
5	Организация производственного контроля			20 тыс.	1 раз в квартал	Зав. ДС	19	17	-



Заведующий  
 «Колобок» 2016г.  
 Е.Ю. Черноволенко

Председатель профсоюзной организации  
 «16» 12 2016г.  
 И.В. Сотникова

Согласовано:  
Председатель ПК  
МКДОУ ДС № 1  
« Колобок» г. Светлоград  
\_\_\_\_\_ И.В. Сотникова

Приложение № 1  
к приказу № 50 от 16.09.2016г.  
по МКДОУ ДС № 1 «Колобок»  
г. Светлоград

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального казенного**  
**дошкольного образовательного учреждения детского**  
**сада № 1 « Колобок» г. Светлоград**  
**Ставропольского края**

## I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Колобок» г. Светлоград (далее Положение, учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008г. №128-п « О введение новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол 11, с приказом отдела образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края от 29.10.2013 г. № 649 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края».

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

11. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края и бюджета Петровского муниципального района Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных

средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностной оклад заместителя заведующего детским садом устанавливается в зависимости от группы по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего детским садом	15400	14425	13534	12731

В размер должностного оклада заместителя заведующего детским садом, включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		Помощник воспитателя	3682

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)

п			
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	<b>5697</b>
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	<b>6564</b>

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель	3461

2.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4799
2.	Третий квалификационный уровень	шеф – повар	4940

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих 3407 руб.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным	Должностной оклад
-------	--------------------------	---	-------------------

		уровням	(рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Сторож (вахтёр) Дворник	3407 3407

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих 3570 руб.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Подсобный рабочий Кастелянша Машинист по стирке и ремонту спецодежды Уборщик производственных и служебных помещений Оператор котельной	3570 3570 3570 3570 3570

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих 3731 руб.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Повар Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3731 3731

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих 4705 руб.

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих 4760 руб.

6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих 4975 руб.

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих 5083 руб.

8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии

### Раздел 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения по результатам проведения аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть



ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014 г. и результатов специальной оценки условий труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов.) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

В соответствии со статьей 104 ТК РФ в учреждении введен суммированный учет рабочего времени сторожей, чтобы продолжительность рабочего времени за год (январь – декабрь) не превышала нормального числа рабочих часов.

3.5.2. Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

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 времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой,

обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или за совмещение профессий (должностей):

- работникам за ведение делопроизводства – 20% должностного оклада (ставки заработной платы);

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.6. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

- помощникам воспитателей учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно - гигиенических навыков - 30% к должностному окладу или ставке заработной платы.

#### Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа

работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

#### 4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

4.3. - выплаты к заработной плате молодым специалистам;

- денежные выплаты воспитателям учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования муниципального, краевого, окружного и федерального значения - до 20 % должностного оклада (ставки заработной платы);

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 35% должностного оклада (ставки заработной платы);

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов,

оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – до 25% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- уполномоченному по социальному страхованию - 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- ответственному за работу с пенсионным фондом – 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за работу с сайтом учреждения – не менее 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за работу с консультативным пунктом учреждения — 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- уполномоченному по охране прав детства – 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении – до 100 % к должностному окладу (ставке заработной платы);

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения – до 100% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за осуществление функций общественного инспектора — 10% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за работу Уполномоченного по правам ребёнка в Учреждении — 10% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за организацию и оформление документации по специальной оценке рабочих мест в Учреждении — 10% к должностному окладу (ставке заработной платы) на момент оформления документов;

- руководство МО в Учреждении, районе — 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за организацию работы по профилактике детского дорожно - транспортного травматизма — 20% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за организацию и проведение работы по ОТ и ТБ — не менее 25% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за организацию и проведение работы по ГО и ЧС — 25% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за ответственность за эксплуатацию узла учёта тепловой (газовой) энергии, исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых (газовых) энергоустановок Учреждения – до 100% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за ответственность за безопасную эксплуатацию и исправное состояние электрохозяйства Учреждения — до 100% к должностному окладу (ставке заработной платы);

- за написание меню-требования на выдачу продуктов питания – до 100% к

- должностному окладу (ставке заработной платы);
- за подготовку и сдачу отчетности по питанию – не менее 50% к должностному окладу (ставке заработной платы);
  - за работу на официальном сайте гос. закупок – до 100% к должностному окладу (ставке заработной платы);
  - за работу на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях – до 100% к должностному окладу (ставке заработной платы);
  - учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности,

почетной грамоты Министерства образования и науки РФ - в размере 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в учреждении;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

#### 4.6. Премииальные выплаты по итогам работы.

Целью премирования является премиальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, роста профессионального мастерства, усиление социальной защиты и материальной поддержки.

Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с профсоюзным комитетом ДООУ и оформляются протоколом. Размеры премий могут определяться в конкретной денежной сумме или в процентном отношении к ежемесячной заработной плате.

Показатели премирования:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений.
- за высокое качество оздоровительной и воспитательной работы с детьми;
- в связи с юбилеями работников или учреждения;
- создание условий для воспитательно – образовательной работы с детьми;
- активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам работы за год.

Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года может выплачиваться всему списочному составу, проработавшему полный календарный год.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат



производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

Раздел V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам учреждения.

5.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных

окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Изменение размера оплаты труда производится при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы,

различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы). Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения несет руководитель.

5.10. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

5.11. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии (должности) и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц. В случае при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам доплата производится ежемесячно. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

#### Критерии оценки

эффективности деятельности работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Колобок» г. Светлоград для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

#### Воспитателя детского сада

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Образование и уровень квалификации	Наличие высшего образования, соответствующего основным направлениям деятельности детского сада	0.3
	Наличие ученой степени, научного звания, почетного звания в соответствии с осуществляемой профессиональной деятельностью в образовательном учреждении	0.4
	Своевременное повышение квалификации	0.3

Итого по критерию		1,0
Качество работы	Наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников	0,2
	Высокий уровень освоения детьми образовательной программы	0,2
	Стабильный высокий процент посещаемости (свыше 85%)	0,4
	Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях	0,3
	Оформление выставок детского творчества	0,2
	Ведение кружковой работы	0,3
	Организация предметно-развивающей среды в группе	0,2
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ	0,3
	Публикация своих обобщенных материалов , информации на сайте ДОУ	0,4
	Организация показательных интересных прогулок, наблюдений с использованием выносного оборудования	0,3
	Итого по критерию	
Профессиональный рост	Выступление на методобъединении с опытом работы	0,3
	Участие в работе профессиональных объединений, конкурсов профессионального мастерства	0,3
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ	0,2
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне города, района	0,3
	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений	0,3
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	0,3

	Работа в творческих, рабочих группах	0,3
	Качественная подготовка документации: ведение документации без замечаний	0,3
	Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	0,3
Итого по критерию		2,6
Состояние здоровья детей	Использование воспитателем на практике здоровьесберегающих технологий	0,3
	Отсутствие травматизма	0,2
	Проведение закаливающих мероприятий с детьми с фиксированием в журнале	0,3
Итого по критерию		0,8
Опытно-экспериментальная и инновационная деятельность	Участие воспитателя в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	0,5
	Результативность проведения опытно-экспериментальной работы (разработка и апробация авторских воспитательных программ)	0,5
	Наличие печатных работ по теме экспериментального исследования	0,8
	Наличие инноваций, переведенных в режим функционирования	0,8
Итого по критерию		2,6
Оценка качества работы педагога с социумом	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога	0,3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций	0,3
	Отсутствие на группе задолженности по родительской плате за питание детей	0,3
Итого по критерию		0,9
Всего по критериям		9,7

Помощника воспитателя детского сада

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	0,4
	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм выдачи питания	0,3
	Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	0,3
	Отсутствие случаев пищевого отравления по вине помощника воспитателя	0,3
	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей	0,3
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	0,3
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,4
	Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	0,3
	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	0,4

Итого по критерию		<b>3</b>
-------------------	--	----------

Дворника

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Высокая организация уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории.	0,2
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника	0,2

	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	0,2
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,3
	Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком.	0,3
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	0,3
Итого по критерию		1,5

#### Сторожа (вахтера)

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Высокая организация охраны территории	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа	0,2
	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика работы	0,2
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,3
	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.	0,3
	Ведение и содержание документации в надлежащем порядке	0,2
	Отсутствие замечаний за сохранность и целостность охраняемого объекта	0,3
Итого по критерию		1,5



### Оператора котельной

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Высокая организация обеспечения бесперебойной работы котельной оборудования	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,2
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников котельной.	0,2
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,2
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра.	0,2
	Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды.	0,2
	Отсутствие случаев остановки работы котлов по вине истопника.	0,2
	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	0,2
	Соблюдение установленных лимитов потребления энергоносителей.	0,1
Итого по критерию		1,5

### Шеф - повара

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1.0
	Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	0.5
	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	0,4
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	0,6

	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	0.5
	Отсутствие замечаний на санитарно – техническое состояние помещений	1.0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	0.5
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0.5
Итого по критерию		5

### Повара

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	0.5
	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	0.5
	Отсутствие замечаний на санитарно – техническое состояние помещений	0.5
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	0.5
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1.0
Итого по критерию		3

### Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Высокая организация обеспечения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников.	0,5

технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,5
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети.	0,3
	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети.	0,5
	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	0,5
	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	0,5
	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих.	0,2
Итого по критерию		3

#### Подсобного рабочего

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	0,3
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	0,3
	Отсутствие замечаний на санитарно – техническое состояние помещений	0,3
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	0,3
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,3
Итого по критерию		1,5

#### Машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент

Высокая организация обслуживания воспитанников Одежды	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,3
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего по стирке белья и швей.	0,4
	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ремонта, стирки.	0,3
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,3
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	0,3
	Применение дезинфицирующих средств	0,4
Итого по критерию 1		2

#### Музыкального руководителя

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Образование и уровень квалификации	Наличие высшего образования, соответствующего основным направлениям деятельности детского сада	0.3
	Наличие ученой степени, научного звания, почетного звания в соответствии с осуществляемой профессиональной деятельностью в образовательном учреждении	0.4
	Своевременное повышение квалификации	0.3
Итого по критерию		1,0
Качество работы	Наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников	0.2
	Высокий уровень освоения детьми образовательной программы	0,2

	Подготовка и организация участия детей в конкурсах, фестивалях детского творчества	0,3
	Ведение кружковой работы	0,3
	Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ	0,3
	Публикация своих обобщенных материалов, информации на сайте ДОУ	0,4
Итого по критерию		1,7
Профессиональный рост	Выступление на методобъединении с опытом работы	0,3
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ	0,2
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне города, района	0,3
	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений	0,3
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	0,3
	Работа в творческих, рабочих группах	0,3
	Качественная подготовка документации: ведение документации без замечаний	0,3
	Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	0,3
Итого по критерию		2,3
Опытно-экспериментальная и инновационная деятельность	Участие педагога в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	0,5
	Результативность проведения опытно-экспериментальной работы (разработка и апробация авторских программ)	0,5

	Наличие печатных работ по теме экспериментального исследования	0,8
	Наличие инноваций, переведенных в режим функционирования	0,8
Итого по критерию		2,6
Оценка качества работы педагога с социумом	Удовлетворенность родителей процессом и результатом деятельности педагога	0,3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций	0,3
Итого по критерию		0,6
Всего по критериям		8,2

#### Уборщика производственных и служебных помещений

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Высокая организация обслуживания воспитанников, содержания помещений учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,2
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика.	0,2
	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	0,2
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,3
	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды.	0,2
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра.	0,2
	Применение дезинфицирующих средств при уборке.	0,2
Итого по критерию		1,5

Заведующего хозяйством

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
1.Санитарно-гигиенические условия детского сада	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих,	0,3
	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	0,2
	Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось -замечаний нет	0,1 0,3
	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	0,2
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		1,0
2.Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС, - наличие «тревожной кнопки»	0,2 0,2
	-организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном	0,2

	учреждении	
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	0,3
Итого по критерию		0,9
3.Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.).	0,3
	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	0,3
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	0,5
	Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет	0,3 0,4
	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.	0,3
	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.	0,5



	Наличие приборов учета теплоэнергонасителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергонасителей	0,5
Итого по критерию		3,1
Всего количество баллов по всем критериям.		7,5

### Инструктора по физической культуре

Наименование показателя	Наименование критерия	Весовой коэффициент
Создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени.	Участие воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом): -на том же уровне -выше	0,2 0,3
	Количество воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом): -на том же уровне -выше	0,2 0,3
	Доля воспитанников охваченных спортивными секциями и кружками в общем количестве детей в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,2 0,3
	Снижение количества воспитанников, имеющих низкий уровень развития по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	0,2
	Наличие создаваемых педагогом условий для	0,2

	участия в коллективно-творческой, спортивной деятельности воспитанников.	
	Реализация программ, проектов по работе с детьми: -муниципальные -краевые	0,2 0,3
	Специалист имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	0,3
	Охват воспитанников мероприятиями по развитию творческих способностей, мероприятий по развитию физической культуры в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,2 0,3
	Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с детьми	0,2
	Реализация программ, проектов, экспериментов по организации работы по развитию творческих способностей воспитанников.	0,2
	Охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,2 0,3
	Охват воспитанников оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне	0,2 0,3

	-выше	
	Наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников для ведения коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально)	0,3
	Отсутствие травм на физкультурных занятиях.	0,5
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		4
Методическая и инновационная деятельность	Участие, закрепленное приказом по общеобразовательному учреждению, в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению.	0,3
	Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег.	0,4
	Участие, закрепленное приказом по общеобразовательному учреждению в реализации муниципальных, краевых, федеральных проектов и программ по конкретному направлению.	0,4
	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: -муниципального уровня -краевого уровня.	0,2 0,3
	Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	0,4

	Специалистом подготовлены и проведены открытые занятия (мастер-классы): -муниципального уровня -краевого уровня	0,3 0,4
	Участие в профессиональном конкурсе муниципального, краевого и федерального уровня и занял: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	0,2 0,3 0,4
	Разработанные методические рекомендации приняты на реализацию соответствующим органом образования	0,4
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>3</b>
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>7</b>

**Заместителя заведующего детским садом**

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
Аналитическая и прогностическая деятельность руководящего работника	Наличие программы развития учреждения и плана мероприятий по ее реализации.	0,5 б
	Развитие учебно-методической, материально-технической базы учреждения, удовлетворяющей образовательным потребностям воспитанников, требованиям СанПина.	0,5б
	Достижение высокого уровня качества предоставляемых услуг:	
	-высокий уровень воспитанности детей;	0,3 б
	-успешное освоение образовательных программ большинством воспитанников;	0,2 б

	- отсутствие или низкий процент выбытия воспитанников по неуважительной причине.	0,3 б
	Развитие социального партнерства учреждения.	0,4 б
<b>Итого по критерию 1</b>		<b>2,26</b>
Организационная деятельность по привлечению в соответствии с требованиями дошкольных образовательных услуг, предоставляемых учреждением, запросам и ожиданиям воспитанников и их родителей (лиц, их замещающих)	Качественный состав педагогических работников.	0,5 б
	Наличие медико-социальных условий пребывания воспитанников, соответствующих целям и содержанию образовательного процесса, типам и видам образовательных учреждений, а также требованиям СанПиНа.	0,5 б
	Наличие перечня дошкольных образовательных услуг, в которых нуждаются воспитанники.	0,5 б
	Соответствие оказываемых дошкольных образовательных услуг уровню развития воспитанников.	0,5 б
	Создание условий для обучения, отдыха и оздоровления воспитанников учреждения в полном объеме.	0,5 б
<b>Итого по критерию 2</b>		<b>2,5 б</b>
Кадровое обеспечение образовательно – воспитательного процесса	Наличие программы повышения квалификации кадров учреждения.	0,5 б
	Использование современных форм и методов в повышении квалификации педагогических кадров, своевременность повышения квалификации.	0,5 б
	Положительная динамика квалификационного роста педагогических кадров.	0,5 б

	Удовлетворенность большего числа кадрового состава условиями работы в учреждении и стилем управления в учреждении.	0,5 б
	Создание комфортного микроклимата в учреждении.	0,5 б
	Наличие общественных форм управления учреждением.	0,5 б
	Высокий рейтинг образовательного учреждения на муниципальном и региональном уровнях.	0,5 б
<b>Итого по критерию 3</b>		<b>3,5 б</b>
Обобщение и распространение наиболее результативного педагогического опыта	Создание банка данных актуального педагогического опыта учреждения.	1 б
	Представление и распространение актуального опыта, имеющегося в учреждении, на уровне города, района, края.	1 б
<b>Итого по критерию 4</b>		<b>2 б</b>
Опытно-экспериментальная и инновационная деятельность	Наличие и реализация программы эксперимента: -опытно-экспериментальная работа на уровне района, города; -опытно-экспериментальная работа на уровне края; - опытно-экспериментальная работа на уровне Российской Федерации	0,2 б 0,4б 0,4б
	Создание условий для инновационного развития учреждения, положительная динамика развития воспитанников, как результат проведенной экспериментальной работы.	0,4 б
	Наличие печатной продукции по результатам опытно-экспериментальной деятельности.	0,4 б

	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования.	0,5 б
<b>Итого по критерию</b>	<b>Всего</b>	<b>2,36</b>
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная сдача отчетов, документации.	0,5 б
	Соблюдение трудовой дисциплины.	0,5 б
	Участие в педагогических проектах.	0,5 б
<b>Итого по критерию</b>		<b>1,5 б</b>
Достижения образовательного учреждения в целом.	В соответствии с критериями и показателями государственных образовательных учреждений	2 б
<b>Итого по критерию</b>		<b>26</b>
<b>Всего по всем критериям</b>		<b>16 б</b>

#### Делопроизводителя

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент
1. Прием, обработка, регистрация и распределение поступающей корреспонденции	а) поступающая документация (входящая);	<b>0,5</b>
	б) отправляемая документация (исходящая);	<b>0,5</b>
	в) внутренняя документация.	<b>0,5</b>
<b>Итого по критерию 1</b>		<b>1,5</b>
2. Документационное обеспечение деятельности ДОУ	а) составление номенклатуры дел;	<b>0,5</b>
	б) формирование дел;	<b>0,5</b>
	в) порядок хранения документов, передача их в архив;	<b>0,5</b>
	г) рассмотрение обращений граждан.	<b>0,5</b>
<b>Итого по критерию 2</b>		<b>2,0</b>

<p>3. Организация приема и передачи документов</p>	<p>а) машинописные работы  б) копировально-множительные работы  в) организация приема и передачи документов с использованием факсимильной связи  г) ознакомление сотрудников с копиями федеральных и краевых законов, нормативных актов и других документов, решений Совета Петровского муниципального района Ставропольского края, постановлений и распоряжений администрации Петровского муниципального района Ставропольского края, а также приказами отдела образования, приказами ДОУ, информационными материалами, поступившими в ДОУ;</p>	<p><b>0,5</b>  <b>0,5</b>  <b>0,5</b>  <b>0,5</b></p>
<p>Итого по критерию 2</p>		<p><b>2,0</b></p>
<p><b>Всего по всем критериям</b></p>		<p><b>5,5</b></p>



Приложение 2  
к приказу муниципального казенного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 1 «Колобок» г. Светлоград  
от 16 сентября 2016 года № 50

**Порядок оплаты  
труда педагогических работников с учетом имеющейся  
квалификационной категории за выполнение педагогической работы по  
должности с другим наименованием, по которой не установлена  
квалификационная категория, а также в других случаях**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;


при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;


при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

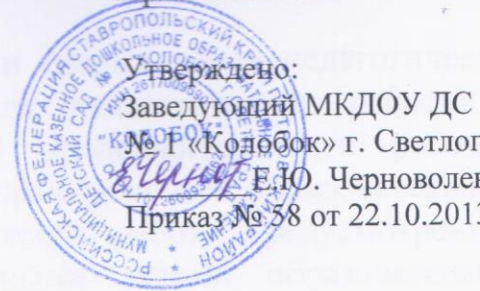
Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель
Воспитатель	Воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель- дефектолог, учитель- логопед	Воспитатель

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

Приложение 6

Согласовано:  
Председатель ПК МКДОУ  
ДС № 1 «Колобок» г. Светлоград  
 Сотникова И.В.

Утверждено:  
Заведующий МКДОУ ДС  
№ 1 «Колобок» г. Светлоград  
 Е.Ю. Черноволев  
Приказ № 58 от 22.10.2013



## ПОЛОЖЕНИЕ

о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № «Колобок» г. Светлоград Петровского муниципального района Ставропольского края

## 1. Общие положения

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает образовательную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и локальными актами образовательной организации.

### 2. Норма часов педагогической работы

2.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

2.2. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

2.2.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю:

- педагогу-психологу;
- воспитателям;
- 24 часа в неделю:
- музыкальному руководителю;

30 часов в неделю:

- инструктору по физической культуре.

### 3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает образовательную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДОО, утвержденными в установленном порядке.

3.2. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Приложение 7

Принято:  
общим собранием трудового коллектива  
МКДОУ ДС № 1 «Колобок»  
г. Светлоград  
протокол № 4 от 30.10.2013г.



Утверждено: *Е.Ю. Черноволенко*  
заведующий МКДОУ ДС № 1  
«Колобок» г. Светлоград  
Е.Ю. Черноволенко  
приказ № 62 от 30.10.2013г.

**Положение**

об оказании материальной помощи работникам муниципального казенного  
дошкольного образовательного учреждения детского сада  
№ 1 «Колобок» г. Светлоград

## 1. Общие положения

1.1. Положение вводится на основании Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании», положения о дошкольном образовательном учреждении, Устава муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Колобок» г. Светлоград (далее – учреждение).

1.2. Положение разрабатывается администрацией учреждения совместно с профсоюзным комитетом, согласовывается с трудовым коллективом на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя учреждения.

1.3. Администрация и профком вправе вносить в Положение дополнения и уточнения на основе взаимной договоренности.

1.4. Срок действия данного Положения не ограничен.

## 2. Источники формирования фонда материального поощрения

2.1. Источниками формирования поощрительного фонда учреждения являются:

- экономия фонда заработной платы;
- доходы от финансово – хозяйственной деятельности;
- иные источники поступления, не противоречащие Уставу, действующему законодательству РФ.

## 3. Порядок материального поощрения

3.1. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя руководителя учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.


3.2. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с профсоюзным комитетом учреждения и оформляются протоколом.

3.3. Все виды материального поощрения выплачиваются сотрудникам на основании приказа руководителя учреждения.

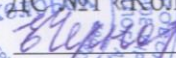
3.4. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

3.5. Оказание материальной помощи устанавливается в случаях непредвиденных, семейных и других обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников. Размер выплаты материальной помощи определяет руководитель.

3.5. Размеры всех материальных выплат могут определяться в конкретной денежной сумме или в процентном отношении к ежемесячной заработной плате.

Согласовано:  
Председатель ПК МКДОУ ДС  
№ 1 «Колобок» г. Светлоград  
 Сотникова И.В.



Утверждено:  
Заведующий МКДОУ  
ДС № 1 «Колобок» г. Светлоград  
 Черноволенко Е.Ю.  
Приказ № 51 от 16.09.2016г.

**Порядок  
предоставления педагогическим работникам  
муниципального казенного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 1 «Колобок» г. Светлоград  
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящий Порядок предоставления педагогическим работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Колобок» г. Светлоград длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно – Порядок, учреждение) устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года, учредителем которого является администрация Петровского муниципального района Ставропольского края.

2. На основании приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» педагогические работники учреждения, замещающие должности воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, поименованные в [разделе I](#) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;



5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

- при переводе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил 2-х месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штатов, если перерыв в работе не превысил 3-х месяцев, при условии, что работа в органах управления образованием предшествовала педагогической работе;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и поступлении на педагогическую работу не превысил 3-х месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил 3-х месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на другую работу в другую местность не зависимо от перерыва в работе;

- при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между окончанием (днем окончания) учебного заведения и днем поступления на работу не превысил 3-х месяцев;

- при поступлении на работу после освобождения от работы по специальности в Российских образовательных учреждениях за рубежом, если

перерыв в работе не превысил 2-х месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы в связи с увольнением по инвалидности, если перерыв в работе не превысил 3-х месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию

здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил 3-х месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию. При переходе с одной педагогической работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическим работникам в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

8. Очередность предоставления длительного отпуска.

Преимущество при предоставлении длительного отпуска имеют:

а) матери, имеющие детей инвалидов;

б) работающие инвалиды

в) матери, имеющие 2-х и более детей.

г) педагогические работники, подавшие заявление до начала учебного года.

9. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску по заявлению работника и при условии, что это не отразится на результатах деятельности учреждения.

10. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом учреждения.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество групп.

12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением ликвидации учреждения.

13. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 1 «КОЛОБОК» г. Светлоград

СОГЛАСОВАНО:

Протокол профсоюзной организации  
МКДОУ ДС № 1 «Колобок»  
г. Светлоград  
от 01.09.2016г. № 1

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом МКДОУ ДС № 1  
«Колобок» г. Светлоград  
от 01.09.2016 г. № 43

ПРИНЯТО:

Общим собранием (конференцией)  
работников МКДОУ ДС № 1  
«Колобок» г. Светлоград  
Протокол № 1 от 01.09.2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по трудовым спорам**  
**в МКДОУ ДС № 1 «Колобок» г. Светлоград**

2016 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (далее КТС), которая организуется в МКДОУ ДС № 1 «Колобок» (далее - Учреждение).

1.2. Данная комиссия назначается решением Совета Учреждения. Число членов комиссии нечетное, но не менее трех (администрация, председатель профсоюзного комитета и сотрудники).

## **II. Организация комиссии по трудовым спорам**

2.1.. Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняют поочередно представители профсоюза и администрации постоянного председателя комиссии. На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

2.2. Техническое обслуживание комиссии по трудовым спорам (делопроизводство, хранения дел, подготовка и выдача выписок из протоколов заседаний и пр.) осуществляется Учреждением. Администрация своим приказом назначает работника Учреждения, на которого возлагается работа по техническому обслуживанию комиссии.

2.3. Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в Учреждении.

## **III. Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры по следующим вопросам:**

- перевод на другую работу, оплата труда при переводе;
- оплата сверхурочных работ и работ в ночное время, компенсация за работу в выходные и праздничные дни;
- оплата труда при совмещении профессий, при замещительстве;
- выплата компенсаций при переводах, приеме или направлении в другую местность;
- выплата выходного пособия;
- выплата заработной платы за время вынужденного прогула, за исключением случаев, когда этот вопрос подлежал решению при рассмотрении спора о восстановлении на работе;
- возврат денежных сумм;
- представление ежегодного отпуска установленной продолжительности, оплата отпуска и выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- выплата вознаграждения за выслугу лет;
- наложение дисциплинарного взыскания.

Комиссия по трудовым спорам не рассматривает вопросы:

- установление должностных окладов, тарифных ставок, изменений.

#### **IV. Порядок работы комиссии по трудовым спорам**

- 4.1. КТС рассматривает спор, если работник не урегулировал его с администрацией.
- 4.2.. Прием заявлений в КТС производится или секретарем КТС, или членами профкома.
- 4.3. Рабочие и служащие могут обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда они узнали о нарушении своего права.
- 4.4. КТС обязана рассматривать трудовые споры в пятидневный срок со дня подачи заявления.
- 4.5. Заседания КТС проводятся в нерабочее время.
- 4.6. Все споры должны рассматриваться комиссией по трудовым спорам в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускается лишь по письменному заявлению работника. При неявке работника на заседание, комиссия рассмотрение его заявление откладывает до следующего заседания.
- 4.7. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать отдельным лицам проведение технических и бухгалтерских проверок.
- 4.8. На каждом заседании КТС обязательно ведется протокол. Протокол подписывается на самом заседании председателем и секретарем. Копия протокола в трехдневный срок вручается профсоюзному комитету и заинтересованному работнику.
- 4.9. Принятые решения КТС в последующем утверждении не нуждаются, могут исполняться немедленно. Комиссия не имеет право их пересматривать, но она может вынести дополнительное решение, если в нем не была точно определена сумма.
- 4.10. В решении комиссии указывается: полное наименование Учреждения, Ф.И.О. заявителя, дата обращения в КТС и дата рассмотрения спора, существо спора, фамилии присутствующих на заседании КТС, членов комиссии, представившей администрации и профкома результаты голосования и мотивированное решение. КТС может в решении указать и немедленное его исполнение в определенный срок.
- 4.11. Решение КТС имеют обязательную силу, обязательность решений комиссии заключается в необходимости ее исполнения их администрацией, а в случае отказа исполнять в обеспечении принудительного исполнения.

#### **V. Рассмотрение трудовых споров профсоюзным комитетом:**

- 5.1. Профсоюзная организация рассматривает трудовые споры: если не было достигнуто согласия
  - а) на заявление в КТС
  - б) по жалобам.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель Петровской районной  
организации профсоюза работников  
народного образования и науки РФ  
\_\_\_\_\_ Л.В. Калашникова

Приложение 10  
Приложение 1  
к приказу отдела образования  
администрации Петровского  
муниципального района  
от 29.10.2013 № 650

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального Ставропольского края

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального Ставропольского края (далее – Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального Ставропольского края, и определяет порядок оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального Ставропольского края (далее – руководители, учреждение).

1.2. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе, связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых отделом образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края (далее – отдел образования).

1.3. Условия оплаты труда руководителя с указанием фиксированного

размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения закрепляются в трудовом договоре.

1.4. В случае изменения условий и размеров оплаты труда руководителей, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении или изменении размеров должностных окладов, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, соответствующие изменения вносятся в трудовые договоры путем заключения дополнительных соглашений к ним.

## II. Размеры фиксированных должностных окладов руководителей учреждений:

2.1 Должностные оклады руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий, начальник)	18120	16973	15923	14978

2.2 Должностные оклады руководителей учреждений дошкольного образования в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий, начальник)	17100	16017	15027	14135

2.3 Должностные оклады руководителей учреждений дополнительного образования в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий, начальник)	10808	10126	9502	8940

2.4 Должностной оклад руководителя муниципального казенного учреждения «Центр развития и поддержки системы образования Петровского муниципального района Ставропольского края» (далее - МКУ ЦР и ПСО) устанавливаемый в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор)		17801	16693	15696

2.5. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения определяются приказом отдела образования.

2.6. В размеры должностных окладов руководителей учреждений соответствующих типов включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.7. Размер должностного оклада руководителей учреждений образования, изложенных в п. 2.1.- 2.4. в случае превышения количества баллов при отнесении учреждений к I группе по оплате труда может быть установлен отделом образования с учетом следующих корректирующих коэффициентов:

превышение в три раза - коэффициент 1,2;

превышение в два раза - коэффициент 1,1.

Размер должностного оклада руководителей МКУ ЦР и ПСО отнесен ко II группе по оплате труда.

### III. Выплаты компенсационного характера, порядок их установления

3.1. В трудовом договоре с руководителем предусматриваются выплаты компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Ставропольского края, настоящим Положением.

3.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к
-------	--------------------	------------------------------



1	2	должностному окладу 3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	20
2.	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25
3.	За совмещение должности учителя	По тарификации
4.	За проверку письменных работ по русскому языку и математике в 1-4-х классах	10*
5.	За проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: - русскому языку, литературе - математике иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, информатики, технологии, аранжировке (по урокам музыки)	15* 10* 10*

\* - размер выплаты устанавливается в процентах к ставке заработной платы по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников» из расчета педагогической нагрузки.

3.3. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности на основании приказа отдела образования.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации;

за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей;

в) премиальные выплаты:

по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.2 Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся:

а) за счет централизованных средств в размере до одного процента планового фонда оплаты труда работников казенных и бюджетных муниципальных образовательных учреждений по каждому типу учреждений отдельно, перечисляемых на лицевые счета указанных учреждений в установленном порядке. Размер централизованного фонда оплаты труда руководителей на планируемый год утверждается ежегодно приказом отделом образования.

Неиспользованные средства централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также перераспределены на стимулирующие выплаты руководителям других подведомственных учреждений по решению отдела образования.

Распределение централизованных средств на осуществление выплат стимулирующего характера производится в следующем процентном соотношении:

- на осуществление выплат за качество выполняемых работ – 50%;
- на осуществление выплат за интенсивность, высокие результаты работы, а также премиальных выплат по итогам работы за первое и второе полугодие – 50%.

б) за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

За счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, руководителю могут устанавливаться и выплачиваться выплаты стимулирующего характера в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения выплат	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Выполнение принятого плана доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	устанавливается по итогам предыдущего года и выплачивается в текущем году ежемесячно	до 20
2.	Рост доходов учреждения от иной приносящей доход деятельности по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: до 5%; от 5 до 10%; свыше 10%	устанавливается по итогам предыдущего года и выплачивается в текущем году ежемесячно	до 10 до 15 до 20
3.	Оказание дополнительных платных образовательных и социальных услуг	устанавливается по итогам предыдущего года и выплачивается в текущем году ежемесячно	до 20

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются

отделом образования в соответствии с настоящим Положением. Установление премий по итогам работы за первое и второе полугодие, а также стимулирующих выплат, установленных в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности руководителей, осуществляется комиссией отдела образования.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в следующем порядке:

4.4.1. За участие в реализации краевых инновационных площадок, ведение экспериментальной работы (наличие статуса РЭП, ФИП, РИП, наличие научно-методических публикаций), назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере:

20 процентов должностного оклада – при условии количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью до 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников;

40 процентов должностного оклада – при условии общего количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью свыше 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников.

4.4.2. За работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально-технической базы муниципальных образовательных учреждений, назначается по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно в размере 20% от размера должностного оклада.

4.4.3. За победу в грантовых мероприятиях, финансируемых за счет различных фондов (5% ежемесячно за каждое мероприятие в период его реализации).

4.4.4. За организацию образовательной деятельности по образовательным программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)– в размере 15% от размера должностного оклада.

4.4.6. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются руководителям в следующем порядке:

№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	За организацию работы ресурсных и иных краевых центров	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	20
2.	За организацию краевой стажировочной площадки	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	20
3.	За организацию и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и других краевых	устанавливается по итогам полугодия и выплачивается в равных долях ежемесячно	

	и всероссийских массовых мероприятий: 2 свыше 2		10 20
--	---	--	----------

4.6.7. Директору МКУ ЦР и ПСО устанавливаются следующие выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ:

- за обеспечение законности финансовой и бухгалтерской отчетности, эффективную организацию учета использования материально-технических и финансовых ресурсов образовательных учреждений – ежемесячно 20% к должностному окладу;

- за организацию и проведение районных конкурсов педагогического мастерства – ежемесячно 20% к должностному окладу.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.5.1. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются и выплачиваются ежемесячно:

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 20 процентов, «заслуженный» – 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации – в размере 10 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за первое и второе полугодие календарного года устанавливаются и выплачиваются руководителю за каждое полугодие не позднее 25 июля и 25 декабря по итогам работы руководителя образовательного учреждения на основании приказа отдела образования.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается руководителям в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы

Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителей в размере до 100% должностного оклада.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании приказа отдела образования.

4.7. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей по итогам первого и второго полугодия определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов руководителями учреждений соответствующего типа за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам руководителям за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом отдела образования.

4.9. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителей осуществляется комиссией. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных руководителями образовательных учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются руководителям образовательных учреждений на доработку;
- сводный оценочный лист по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности руководителей;
- размеры выплат стимулирующего характера, рассчитанные на предстоящий период исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым всеми присутствующими членами комиссии.

Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

4.10. В случае нахождения учреждения на ремонте руководителю на период проведения ремонта назначается стимулирующая выплата в размере 50% должностного оклада.

Премии по итогам работы за первое и второе полугодие устанавливаются в соответствии со следующими показателями:

**Критерии оценки  
эффективности деятельности руководителей муниципальных  
дошкольных образовательных учреждений для выплаты  
стимулирующей части фонда оплаты труда**

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов.	2
		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений.	2
		Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами.	1
	<b>Всего:</b>		<b>5</b>
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование в образовательном учреждении:	
		- совета учреждения, управляющего совета; - попечительского совета	2 2
	<b>Всего:</b>		<b>4</b>
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов.	2 4
		Оказание платных образовательных услуг. Развитие вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультативные пункты и др.)	4
	<b>Всего:</b>		<b>10</b>
4	Информационная открытость	Размещение на сайте образовательного учреждения: - локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников, публичных докладов руководителя	1

		-результатов деятельности образовательного учреждения, - обновление сайта не реже 1 раза в неделю	1 1
	<b>Всего:</b>		<b>3</b>
5	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Отсутствие вакансий. Укомплектованность образовательного учреждения молодыми педагогическими кадрами (до 35 лет) составляет не менее 30%	2 2
	<b>Всего:</b>		<b>4</b>
6	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания Снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма.	2 1 1
	<b>Всего:</b>		<b>4</b>
7	Достижение целевых показателей Указов Президента Российской Федерации, принятых в мае 2012 года	Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края	<b>4</b>
	<b>Всего:</b>		<b>4</b>
<b>Итого:</b>			<b>34</b>

**Критерии оценки  
эффективности деятельности руководителей общеобразовательных  
учреждений для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда**

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов.	2
		Отсутствие обоснованных жалоб.	2
		Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами.	1
	<b>Всего:</b>		<b>5</b>
2	Функционирование	Наличие и функционирование в	

	системы государственно- общественного управления	образовательном учреждении: - совета учреждения, управляющего совета; - попечительского совета	2  1
	<b>Всего:</b>		<b>3</b>
3.	Обеспечение качества и доступности образования. Результаты государственной итоговой аттестации.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки (значение показателя: равен или выше по сравнению с предыдущим периодом) - доля учащихся, охваченных предпрофильной подготовкой, в общей численности обучающихся 8-9 классов, доля выпускников общеобразовательного учреждения, охваченных профильным обучением, в общей численности обучающихся старшей ступени обучения. 100% выпускников общеобразовательных учреждений, сдавших ГИА 100% выпускников общеобразовательных учреждений, сдавших единый государственный экзамен	1   1  2  3
	<b>Всего:</b>		<b>7</b>
4	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов. Победа и призовое место в краевых, участие во всероссийских мероприятиях (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования). Победа и призовое место во всероссийских мероприятиях (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы,	1     2



		фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования).	3
	<b>Всего:</b>		<b>6</b>
5	Информационная открытость деятельности образовательного учреждения	Размещение на сайте образовательного учреждения: - локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников, публичных докладов руководителя - результатов деятельности образовательного учреждения, - результатов деятельности государственного общественного управления - обновление сайта не реже 1 раза в неделю - своевременное ведение мониторинга «Наша новая школа»	1 1 1 1 1
	<b>Всего:</b>		<b>5</b>
6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Отсутствие вакансий. Укомплектованность образовательного учреждения молодыми педагогическими кадрами (до 35 лет) составляет не менее 30%	1 1
	<b>Всего:</b>		<b>2</b>
7	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания Снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма.	1 1 1
	<b>Всего:</b>		<b>3</b>
8	Достижение целевых показателей Указов Президента Российской Федерации, принятых в мае 2012 года	Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате по экономике в Ставропольском крае	<b>4</b>
	<b>Всего:</b>		<b>4</b>
<b>Итого:</b>			<b>35</b>

**Критерии  
оценки деятельности руководителей муниципальных  
учреждений дополнительного образования детей для выплаты  
стимулирующей части фонда оплаты труда**

	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Наличие программы развития учреждения и плана мероприятий по ее реализации	1
		Наличие итогового годового отчета по реализации программы развития учреждения и плана мероприятий по ее реализации, размещенного на сайте учреждения	1
		Отсутствие предписаний надзорных органов	1
		Отсутствие объективных жалоб воспитанников и их родителей (законных представителей) на действия работников учреждения	1
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>4</b>
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование Совета учреждения	1
		Наличие и функционирование попечительского совета	1
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>2</b>
3	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Соответствие удельного веса численности потребителей, удовлетворенных качеством предоставляемой	

		государственной услуги, плановому значению, утвержденному в государственном задании	2
		Оказание методической помощи специалистам края (не менее 4 обучающих семинаров в год)	1
		Укомплектованность образовательного учреждения кадрами, имеющими специальную подготовку (более 90%)	2
		Инновационная деятельность учреждения (создание новых структурных подразделений, наличие опытно-экспериментальной работы)	3
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>8</b>
4	Информационная открытость	Соответствие содержания сайта образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	2
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>2</b>
5	Реализация мероприятий по профилактики правонарушений у несовершеннолетних	Отсутствие случаев совершения правонарушений и преступлений воспитанниками учреждения	1
		Доля воспитанников – детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, составляет более 5 % от общей их численности воспитанников	1

		учреждения	
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>2</b>
6	Реализация социокультурных проектов	Наличие музея	1
		Наличие детского научного общества	1
		Реализация социальных, инновационных проектов	1
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>3</b>
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Удельный вес численности педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет составляет не менее 10% от общей их численности	1
		Удельный вес численности педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет составляет не менее 5% от общей их численности	1
		Отсутствие вакансий	1
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>3</b>
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Удельный вес численности воспитанников учреждения, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, в общей численности воспитанников учреждения не менее 30 %	2
		Достигнуты позитивные результаты по итогам участия в краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятиях (смотри, конкурсы, олимпиады) по	

		сравнению с аналогичным периодом прошлого года	2
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>4</b>
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий	1
		Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения мероприятий	1
		Организация каникулярной занятости воспитанников учреждения	1
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>3</b>
10	Достижение целевых показателей Указов Президента Российской Федерации, принятых в мае 2012 года	Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате учителей в Ставропольском крае	<b>4</b>
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>4</b>
		<b>ВСЕГО</b>	<b>35</b>

## V. Прочие вопросы оплаты труда

5.1 Руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся учреждения	количество (человек)	Предельная кратность
1.	До 250 включительно		до 3,0

2.	От 250 до 500 включительно	до 4,0
3.	Свыше 500	до 5,0

Для руководителя МКУ ЦР и ПСО предельная кратность равна 3.

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается отделом образам. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

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

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора и не может быть более 12 часов в неделю. При отсутствии специалиста в образовательном учреждении руководителю на основании мотивированного заявления по приказу отдела образования может быть установлена более высокая учебная нагрузка.

Выплаты за участие в реализации грантов осуществляются на основании приказа отдела образования.

В исключительных случаях по решению учредителя, руководителю учреждения может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

### Порядок оказания материальной помощи

1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- в иных случаях.

2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя, а в случае смерти руководителя на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда.

3. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

4. Материальная помощь устанавливается в должностных окладах

5. Решение об оказании материальной помощи руководителю и ее конкретных размерах принимает начальник отдела образования.

Приложение № 3  
к приказу отдела образования  
администрации Петровского  
муниципального района  
от 29.10.2013 г. № 650

**ПОРЯДОК**  
отнесения муниципальных образовательных учреждений,  
муниципального казенного учреждения «Центр развития и поддержки  
системы образования Петровского муниципального района Ставропольского  
края» к группам по оплате труда руководителей

1. Муниципальные образовательные учреждения, муниципальное казенное учреждение «Центр развития и поддержки системы образования Петровского муниципального района Ставропольского края» (далее – МКУ ЦР и ПСО) относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Отнесение муниципальных образовательных учреждений, МКУ ЦР и ПСО к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Образовательные учреждения, МКУ ЦР и ПСО			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: туристов, техников, и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности;	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5



	музыкальных, художественных школах		
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательном учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию	1 0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
6.	Наличие групп продленного дня		до 20
7.	Наличие филиалов, представительств, У КП,	за каждое структурное подразделение: до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
9.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (УОР, ШВСМ, СДЮСШОР, ДЮСШ):		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов)	за каждый класс (кабинет)	до 10
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их	за каждый вид	до 15

	состояния и степени использования)		
12.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		за каждый вид 5, но не более 15
13.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
14.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе учреждений	до 30
		в других случаях	до 15
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
19.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
20.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
21.	Количество детей в возрасте от 0 до	за каждого ребенка	0,5

	18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью		
22.	Наличие "Школы для родителей" консультационного пункта для родителей, воспитывающих детей на дому		10
23.	Количество специальных (коррекционных) классов в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждый класс	10
24.	Охват семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, испытывающих трудности в усвоении образовательных программ и (или) отклонениями в поведении, консультированием по вопросам их обучения, воспитания и развития	За каждое выданное в письменном виде заключение (рекомендации специалистов)	2
25.	Охват учреждений района деятельностью по раннему выявлению детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении, комплексному обследованию и разработке рекомендаций по оказанию психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания (учреждения здравоохранения, социальной защиты и образования)	За каждый договор с учреждениями	20
26.	Внедрение в деятельность образовательных учреждений района адресных, вариативных программ и технологий сопровождения ребенка и его семьи	За каждую карту ППМС сопровождения	1
27.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей "группы риска", их семьей	За каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте учреждения	2
28.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
29.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей раннего возраста в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10

30.	Наличие организованных учреждениями на регулярной основе (ежегодно, ежемесячно) мероприятий краевого (районного) уровня научно-методической или научно-практической направленности	За каждое мероприятие	10
31.	Осуществление мероприятий поведению дополнительных мест в дошкольных образовательных учреждениях, путем проведения капитального ремонта в зданиях муниципальных дошкольных образовательных учреждений	За каждый объект	10
32.	Осуществление мероприятий по проведению капитального ремонта муниципальных учреждений образования	За каждый объект	10
33.	Обеспечение своевременной подготовки муниципальных образовательных учреждений к новому учебному году		5
34.	Обеспечение 100% освоения бюджетных средств по федеральным, краевым муниципальным целевым программам	за каждую программу	5, но не более 25
35.	Проведение мероприятий по обеспечению экономии расходов на коммунальные услуги, снижение потребления топливно-энергетических ресурсов и питьевой воды муниципальными учреждениями образования	за каждое мероприятие	0,1 до 20
36.	Обеспечение условий в учреждении для выполнения: - требований пожарной безопасности  - требований охраны труда	за каждый акт, предписание	при наличии 0 при отсутствии 5 при наличии 0 при отсутствии 5
37.	Подготовка заявок и технических заданий для проведения торгов (аукционов, запросов котировок на товары, работы, услуги, открытых конкурсов)	за каждую заявку, техническое задание	5, но не более 40

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год отделом образования администрации Петровского муниципального района, в устанавливаемом порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2

настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отделом образования.

6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

в оздоровительном лагере – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную наполняемость групп в соответствии с локальным актом учредителя.

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

9. МКУ ЦР и ПСО относится ко II группе по оплате труда руководителей.

10. Отдел образования, в ведомственной принадлежности которого находятся учреждения:

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

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

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	ДЮСШ	свыше 350	до 350	до 250	-
2.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

**Оценочный лист**  
**эффективности деятельности руководителя муниципального**  
**дошкольного образовательного учреждения для выплаты**  
**стимулирующей части фонда оплаты труда**

**ФИО руководителя** \_\_\_\_\_

**Дата предоставления оценочного листа** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов.	2		
		Отсутствие обоснованных жалоб, обращений.	2		
		Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами.	1		
		<b>Всего:</b>	<b>5</b>		
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование в образовательном учреждении:			
		- совета учреждения, управляющего совета;	2		
		- попечительского совета	2		
		<b>Всего:</b>	<b>4</b>		
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов.	2		
		Оказание платных образовательных услуг.			
		Развитие вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультативные пункты и др.)	4		
		<b>Всего:</b>	<b>10</b>		
4	Информационная открытость	Размещение на сайте образовательного учреждения:			
		- локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников, публичных докладов руководителя	1		
		- результатов деятельности образовательного учреждения,	1		
		- обновление сайта не реже 1 раза в неделю	1		

	<b>Всего:</b>		<b>3</b>		
5	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Отсутствие вакансий. Укомплектованность образовательного учреждения молодыми педагогическими кадрами (до 35 лет) составляет не менее 30%	2 2		
	<b>Всего:</b>		<b>4</b>		
6	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания Снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма.	2 1 1		
	<b>Всего:</b>		<b>4</b>		
7	Достижение целевых показателей Указов Президента Российской Федерации, принятых в мае 2012 года	Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края	<b>4</b>		
	<b>Всего:</b>		<b>4</b>		
<b>Итого:</b>			<b>34</b>		

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

С решением комиссии ознакомлен \_\_\_\_\_

Роспись

Расшифровка подписи

Дата



**Оценочный лист**  
**эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда**

**ФИО руководителя** \_\_\_\_\_

**Дата предоставления оценочного листа** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов.	2		
		Отсутствие обоснованных жалоб.	2		
		Наличие образовательной программы учреждения и плана мероприятий по ее реализации в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами.	1		
	<b>Всего:</b>		<b>5</b>		
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование в образовательном учреждении:			
		- совета учреждения, управляющего совета;	2		
		- попечительского совета	1		
	<b>Всего:</b>		<b>3</b>		
3.	Обеспечение качества и доступности образования. Результаты государственной итоговой аттестации.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки (значение показателя равен или выше по сравнению с предыдущим периодом)			
		- доля учащихся, охваченных предпрофильной подготовкой, в общей численности обучающихся 8-9 классов, доля выпускников общеобразовательного учреждения, охваченных профильным обучением, в общей численности обучающихся старшей ступени обучения.	1		
		100% выпускников общеобразовательных учреждений, сдавших ГИА	1		
		100% выпускников общеобразовательных учреждений, сдавших единый государственный экзамен	2		
	<b>Всего:</b>		<b>7</b>		
4	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 50 процентов. Победа и призовое место в краевых, участие во всероссийских мероприятиях (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты,	1		

		соревнования, проводимые в области образования). Победа и призовое место во всероссийских мероприятиях (всероссийская олимпиада школьников, смотры, конкурсы, фестивали, слеты, соревнования, проводимые в области образования).	2 3		
	<b>Всего:</b>		<b>6</b>		
5	Информационная открытость деятельности образовательного учреждения	Размещение на сайте образовательного учреждения: - локальных актов, в том числе регулирующих оплату труда работников, публичных докладов руководителя - результатов деятельности образовательного учреждения, - результатов деятельности государственного общественного управления - обновление сайта не реже 1 раза в неделю - своевременное ведение мониторинга «Наша новая школа»	1 1 1 1 1		
	<b>Всего:</b>		<b>5</b>		
6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Отсутствие вакансий. Укомплектованность образовательного учреждения молодыми педагогическими кадрами (до 35 лет) составляет не менее 30%	1 1		
	<b>Всего:</b>		<b>2</b>		
7	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания Снижение заболеваемости. Отсутствие травматизма.	1 1 1		
	<b>Всего:</b>		<b>3</b>		
8	Достижение целевых показателей Указов Президента Российской Федерации, принятых в мае 2012 года	Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате по экономике в Ставропольском крае	4		
	<b>Всего:</b>		<b>4</b>		
<b>Итого:</b>			<b>35</b>		

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

С решением комиссии ознакомлен \_\_\_\_\_

Роспись

Расшифровка подписи

Дата

**Оценочный лист**  
**эффективности деятельности руководителей муниципальных**  
**учреждений дополнительного образования детей для выплаты**  
**стимулирующей части фонда оплаты труда**

**ФИО руководителя** \_\_\_\_\_

**Дата предоставления оценочного листа** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Наличие программы развития учреждения и плана мероприятий по ее реализации	1		
		Наличие итогового годового отчета по реализации программы развития учреждения и плана мероприятий по ее реализации, размещенного на сайте учреждения	1		
		Отсутствие предписаний надзорных органов	1		
		Отсутствие объективных жалоб воспитанников и их родителей (законных представителей) на действия работников учреждения	1		
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>4</b>		
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие и функционирование Совета учреждения	1		
		Наличие и функционирование попечительского совета	1		
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>2</b>		
3	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Соответствие удельного веса численности потребителей, удовлетворенных качеством предоставляемой государственной услуги, плановому значению, утвержденному в государственном задании	2		
		Оказание методической помощи специалистам края (не менее 4 обучающих семинаров в год)	1		
		Укомплектованность образовательного учреждения кадрами, имеющими специальную подготовку (более 90%)	2		
		Инновационная деятельность учреждения (создание новых структурных подразделений, наличие опытно-экспериментальной работы)	3		
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>8</b>		
4	Информационная открытость	Соответствие содержания сайта образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	2		
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>2</b>		
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у	Отсутствие случаев совершения правонарушений и преступлений воспитанниками учреждения	1		

	несовершеннолетних	Доля воспитанников – детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, составляет более 5 % от общей их численности воспитанников учреждения	1		
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>2</b>		
6	Реализация социокультурных проектов	Наличие музея	1		
		Наличие детского научного общества	1		
		Реализация социальных, инновационных проектов	1		
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>3</b>		
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Удельный вес численности педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет составляет не менее 10% от общей их численности	1		
		Удельный вес численности педагогов дополнительного образования в возрасте до 30 лет составляет не менее 5% от общей их численности	1		
		Отсутствие вакансий	1		
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>3</b>		
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Удельный вес численности воспитанников учреждения, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, в общей численности воспитанников учреждения не менее 30 %	2		
		Достигнуты позитивные результаты по итогам участия в краевых, межрегиональных и всероссийских мероприятиях (смотры, конкурсы, олимпиады) по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	2		
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>4</b>		
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий	1		
		Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения мероприятий	1		
		Организация каникулярной занятости воспитанников учреждения	1		
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>3</b>		
10	Достижение целевых показателей Указов Президента Российской Федерации, принятых в мае 2012 года	Достижение установленных учреждению значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате учителей в Ставропольском крае	4		
		<b>Максимально по критерию</b>	<b>4</b>		
		<b>ВСЕГО</b>	<b>35</b>		

Члены комиссии:

С решением комиссии ознакомлен \_\_\_\_\_  
Роспись
Расшифровка подписи