

Изменения и дополнения коллективного договора

Муниципального бюджетного образовательного
учреждения детский сад общеразвивающего вида № 138
г.о. Самара



Наименование работодателя – муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 138 г.о. Самара с 17 января 2012 г. изменено на муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 138 г.о. Самара.

Стороны коллективного договора: работодатель - муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 138 г.о. Самара в лице заведующего Болясовой Натальи Николаевны, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Чариковой Ольги Валерьевны пришли к соглашению внести следующие дополнения и изменения в коллективный договор:

1. Изменить пункт 5.4. приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» и изложить в следующей редакции:

Режим работы

Наименование должности (профессии)	Время начала и окончания работы	Перерыв для отдыха и питания
Заведующий	9.00-17.30	12.30-13.00
Заместитель заведующего по НМР	9.00-17.30	12.30-13.00
Заместитель заведующего по АХЧ	9.00-17.30	12.30-13.00
Главный бухгалтер, бухгалтер	9.00-17.30	12.30-13.00
Инспектор по кадрам	9.00-17.30	12.30-13.00
Инженер по охране труда	9.00-17.30	12.30-13.00
Делопроизводитель	8.00-16.30	12.30-13.00
Старший воспитатель	1 смена 8.00-15.42 2 смена 11.18-19.00	12.30-13.00
Методист	9.00-17.30	12.30-13.00
Инструктор по физкультуре	1 смена 7.30-14.00 2 смена 12.00-18.30	12.30-13.00
Кастелянша	8.00-16.30	12.30-13.00
Старшая медицинская	1 смена	12.30-13.00

сестра Медицинская сестра бассейна	7.00-15.18 2 смена 11.42-19.00	
Воспитатель (по графику)	1 смена 7.00-14.12 2 смена 11.48-19.00	Прием пищи на рабочем месте
Помощник воспитателя	8.00-16.30	13.30-14.00
Машинист по стирке белья	8.00-16.30	12.30-13.00
Педагог-психолог	8.00-15.42	12.30-13.00
Музыкальный руководитель	1 смена 8.00-12.12 2 смена 14.48-19.00	12.30-13.00
Учитель-логопед	1 смена 8.00-12.00 2 смена 15.00-19.00	12.30-13.00
Повар, шеф-повар	1 смена 6.00-14.30 2 смена 10.00-18.30	10.00-10.30 14.00-14.30
Кладовщик	8.00-16.30	12.30-13.00
Подсобный рабочий	8.00-16.30	12.30-13.00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8.00-16.30	13.30-14.00
Уборщик служебных помещений	8.00-16.30	13.30-14.00
Дворник	6.00-14.30	10.30-11.00
Сторож (по графику)	С 19.00 до 7.00 след.дня выход. и праздн. дни с 7.00 до 7.00 след.дня по графику	Прием пищи на рабочем месте

2. Дополнить пункт 5.22 приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» абзацем вторым следующего содержания:
Учителю-логопеду предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3. Изменить в приложении № 3 «Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск» продолжительность дополнительного отпуска повара, постоянно работающего у плиты – 6 рабочих дня.

4. Дополнить пункт 7 приложения №4 «Положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем»:

Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого ненормированный (календарные дни)	дополнительного отпуска за рабочий день
Заместитель заведующего по НМР		3 дня

5. Изменить Приложение № 2 коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

Приложение № 2

к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида № 138
городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 138 городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 декабря 2012 г. N 590н «О внесении изменений в порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. N 342н», постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях", постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о.Самара», Постановление Администрации городского округа Самара от 27.12.2012 №1804 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара»»

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. К **компенсационным выплатам** относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленностей.

1.5. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

1.6. Должностные оклады (оклады) работникам учреждения устанавливаются заведующим в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются заведующим МБДОУ с учетом образования и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

1.8. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера могут быть как ежемесячными, так и

единовременными. Размеры ежемесячной надбавки определяются Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара.

По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица руководителям дошкольных образовательных учреждений могут быть установлены единовременные надбавки (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы и др.).

1.9. Месячная заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара (далее - норматив финансового обеспечения) по формуле $ФОТ = NDH$, где: ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, N - норматив финансового обеспечения, D - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива финансового обеспечения (85 - 97% от норматива), H - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. . Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле $БЧф = ФОТ \times 78,2\%$, где: БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, не более 78,2 % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле $СЧф = ФОТ \times 21,8 \%$, где: СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений. Доля стимулирующей части определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно.

2.6. Стимулирующая часть ФОТ работников состоит из 5 показателей и составляет в процентном отношении:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – 24% от стимулирующей части ФОТ;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости – не менее 13% от стимулирующей части ФОТ;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – не менее 25% от стимулирующей части ФОТ ;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части ФОТ;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет– не менее 13% от стимулирующей части ФОТ.

2.7. В случае низкого уровня показателя или отсутствия показателя по оценочной системе денежные средства, рассчитанные на данную часть стимулирующих выплат, может быть перемещены на любую другую часть.

3. Компенсационные выплаты

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

3.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата.

Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается на основании протокола заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (приказ МТиСЗ Российской Федерации от 12.12.2012.№590н) в размере 12 % должностного оклада (оклада) следующей категории работников:

Наименование должности (профессии)	Условия труда
Машинист по стирке белья	Глажение белья на каландрах, прессах и катках. Стирка белья вручную. Сушка белья в сушильных помещениях и камерах Растряска белья вручную. Использование моющих и дезинфицирующих средств
Повар, шеф-повар	работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских печей, разделка мяса, рыбы, опалка птицы, подъем тяжести вручную
Помощник воспитателя младший воспитатель	работа с моющими и дезинфицирующими средствами
Оператор хлораторной установки	Приготовление раствора хлорной извести

3.4. За работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи учителям-логопедам, учителям-дефектологам и воспитателям, работающим в группах для детей, имеющих отклонения в развитии речи, выплачивается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада.

3.5. При совмещении профессий (должностей), работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Совмещение профессий - это выполнение работником наряду со своей основной, обусловленной трудовым договором, работой, дополнительной работы по другой, вакантной должности без освобождения от основной работы в одной и той же организации в одно и то же рабочее время.

3.6. При расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполненных работ - это выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

3.7. При исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (временное замещение) – это замещение работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

3.8. Доплата труда за совмещение должностей в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены) производится путем установления доплат. Размер доплаты за совмещение профессий устанавливается заведующим по соглашению с работником.

Конкретный размер доплат работнику устанавливается в зависимости от сложности, характера труда, объема выполняемой работы, величины использования рабочего времени на другую работу.

За выполнение работ различной квалификации работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.13. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты компенсационного характера, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

4. Стимулирующие выплаты

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам определяются локальными актами образовательного учреждения и коллективными договорами.

4.1. Порядок, условия и размер выплаты за применение в процессе воспитания инновационные педагогические технологии

4.1.1. Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, устанавливаются за:

Наименование должности, профессии	Наименование критерия	Количество баллов
Воспитатели и иные педагогические работники	1. Применение в процессе воспитания инновационных форм и методов работы, разработка и применение прогрессивных программ воспитания: <ul style="list-style-type: none"> • Использование новых технологий и методик, проектного метода обучения и т.д.; • Использование собственных (авторских) разработок, имеющих экспертное заключение 	1 балл 1 балл
	2. Обогащение предметно-развивающей среды нестандартным оборудованием	1 балл
	3. Участие в экспериментальной работе (экспериментальная площадка), (-проводящим исследовательскую работу по проблемам обучения и внедряющим результаты исследования в процесс обучения и воспитания),	1 балл
	4. Подготовка воспитанников для участия в конкурсах, фестивалях и т.п.: уровень учреждения, районный уровень городской уровень, областной уровень, общероссийский уровень	1 балл 2 балла 3 балла
	5. За достижение воспитанниками высоких результатов в конкурсах, соревнованиях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • Уровень МБДОУ • Районный уровень; • Городской уровень • Областной и региональный уровень • Всероссийский и международный уровень 	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов
	6. Применение нетрадиционных форм работы с родителями: <ul style="list-style-type: none"> • «Круглые столы», «Родительские гостиные» и т.д. • Размещение материалов для родителей на сайте МБДОУ, • Вовлечение в совместную образовательную деятельность, • Организация совместных мероприятий 	1 балл

	<p>7. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Уровень МБДОУ • районный уровень • городской уровень • областной уровень, <p>общероссийский уровень, международный.</p> <p>Наличие авторских публикаций на интернет-ресурсах (при наличии сертификата и др. подтверждения), на сайте МБДОУ</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов 2 балла</p>
	<p>8. Выступления на педсоветах, конференциях, форумах, семинарах и т.п. по проблемам инновационного воспитания и образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Уровень МБДОУ • районный уровень • городской уровень • областной уровень, • общероссийский уровень, международный 	<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
	<p>9. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства по инновационным направлениям воспитательно-образовательной деятельности:</p> <p>уровень учреждения районный уровень городской уровень областной уровень, общероссийский уровень</p>	<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
	<p>10. Ведение кружковой деятельности (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий детьми)</p>	<p>2 балла</p>
	<p>11. Повышение квалификации в рассматриваемый период</p>	<p>1 балл</p>
	<p>12. За изобретательность и нетрадиционный подход при подготовке и проведении мероприятий для детей и взрослых</p>	<p>1 балл</p>
	<p>13. За участие в распространении передового опыта и проведение открытых мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень МБДОУ • районный уровень • городской уровень • областной уровень, • общероссийский уровень, международный 	<p>1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
	<p>14. За результативное социальное партнерство, активную работу с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам дошкольного образования</p>	<p>1 балл</p>

	15. За участие в работе творческих групп, комиссий и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • уровень МБДОУ • районный уровень • городской уровень • областной уровень, общероссийский уровень, международный	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов
	16. За внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе	1 балл
	17. За изготовление авторских дидактических пособий, демонстрационного и раздаточного материалов для реализации образовательных программ и технологий	1 балл
	18. За изготовление нетрадиционных театрализованных атрибутов, оборудования, инвентаря к музыкальным утренникам, праздникам, развлечениям, др. мероприятиям	1 балл
	19. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	1 балл

Педагогические инновации – это применение новаторских, нетрадиционных методов и технологий воспитания и образования детей.

4.1.2. На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

4.1.3. Размер выплат устанавливается в процентах от оклада работника.

Размер выплаты работника определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \left(\begin{array}{l} 24\% \text{ (либо} \\ \text{другой процент} \\ \text{по приказу} \\ \text{заведующего) от} \\ \text{стимулирующего} \\ \text{фонда (в рублях)} \end{array} \right) \cdot \left(\begin{array}{l} \text{Сумма окладов} \\ \text{всех педагогов,} \\ \text{получивших} \\ \text{баллы} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{Количество} \\ \text{педагогов,} \\ \text{получивших} \\ \text{баллы} \end{array} \right) \cdot \left(\begin{array}{l} \text{Количество всех} \\ \text{полученных} \\ \text{педагогами} \\ \text{баллов} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{Количество} \\ \text{баллов} \\ \text{конкретного} \\ \text{педагога} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{Оклад} \\ \text{конкретного} \\ \text{педагога} \end{array} \right)$$

4.1.4. Размер выплат по итогам работы за месяц может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;
 нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
 нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;
 невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных должностных лиц.

4.1.5. Выплаты педагогам начисляются за фактически проведенные мероприятия.

4.1.6 Размер, периодичность и условия выплаты заведующему учреждением устанавливается работодателем.

4.2. Порядок, условия и размер выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости

4.2.1. Выплата воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления выплаты применяются следующие показатели:

Наименование должности, профессии	Наименование критерия	Количество баллов
Воспитатели	1. Работа с детьми с отклонениями в развитии (при наличии в группе детей с заключением ГПМЩ или медицинской справкой определенного образца, планов работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)	1 балл за каждого ребенка

	2. Работа с детьми разного возраста, в том числе при временном объединении групп (при наличии планов работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)	1 балл за каждую возрастную группу
	3. Превышение плановой наполняемости в зависимости от нормативов на 10%	1 балл
	4. Превышение плановой наполняемости в зависимости от нормативов на 20%	2 балла
	5. Работа с детьми из неблагополучных семей и их родителями	1 балл за каждого ребенка
Помощники воспитателя	6. Работа с детьми с отклонениями в развитии (при наличии в группе детей с заключением ГПМПЦ или медицинской справкой определенного образца, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)	1 балл за каждого ребенка
	7. Работа с детьми разного возраста, в том числе при временном объединении групп (при наличии учета посещаемости, регулярного посещения занятий)	1 балл за каждую возрастную группу
	8. Превышение плановой наполняемости в зависимости от нормативов на 10%	1 балл
	9. Превышение плановой наполняемости в зависимости от нормативов на 20%	2 балла
	10. Работа с детьми из неблагополучных семей и их родителями	1 балл за каждого ребенка
Иные педагогические работники	1. Работа с детьми с отклонениями в развитии (при наличии в группе детей с заключением ГПМПЦ или медицинской справкой определенного образца, планов работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)	1 балл за группу, в которой есть такой ребенок
	2. Работа с детьми разного возраста, в том числе при временном объединении групп (при наличии планов работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)	1 балл за группу
	11. Превышение плановой наполняемости в зависимости от нормативов на 10%	1 балл
	12. Превышение плановой наполняемости в зависимости от нормативов на 20%	2 балла
	13. Работа с детьми из неблагополучных семей и их родителями	1 балл за каждого ребенка

4.2.2. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста

и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

4.2.3. Размер выплат устанавливается в процентах от оклада работника.

Размер выплаты работника определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \frac{13\% \text{ (либо другой процент по приказу заведующего) от стимулирующего фонда (в рублях)}}{\text{Сумма окладов всех работников, получивших баллы}} \times \frac{\text{Количество работников, получивших баллы}}{\text{Количество всех полученных работников баллов}} \times \frac{\text{Количество баллов конкретного работника}}{\text{Оклад конкретного работника}}$$

4.2.4. . Размер выплат по итогам работы за месяц может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;

невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных должностных лиц.

4.2.5. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

4.2.6 Размер, периодичность и условия выплаты заведующему учреждением устанавливается работодателем.

4.3. Порядок, условия и размер выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения

4.3.1. Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного

образовательного учреждения устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления выплаты применяются следующие показатели:

Наименование должности, профессии	Наименование критерия	Количество баллов
Воспитатели, помощники воспитателя	1. Выполнение детодней на 90-100%	10 баллов
	2. Выполнение детодней на 85-89%	5 баллов
	3. Выполнение детодней на 80-84%	4 балла
	4. За проведение закаливающих и профилактических мероприятий по предупреждению заболеваемости (при наличии планов, необходимого оборудования)	1 балл
	5. Устойчивое снижение заболеваемости детей в группе	1 балл
	6. Оперативность при проведении карантинных мероприятий	1 балл
Медицинские сестры	1. Выполнение детодней на 90-100%	10 баллов
	2. Выполнение детодней на 85-89%	5 баллов
	3. Выполнение детодней на 80-84%	4 баллов
	4. За проведение закаливающих и профилактических мероприятий по предупреждению заболеваемости (при наличии планов, необходимого оборудования)	1 балл
	5. Организация, мониторинг и систематический, качественный контроль проведения закаливания(при наличии плана мероприятий по закаливанию и журнала контроля)	1 балл
	6. Устойчивое снижение заболеваемости воспитанников МБДОУ	1 баллов
	7. Обеспечение качественного контроля за обеспечением выполнения требований СанПиН в части обеспечения мер по предупреждению заболеваемости воспитанников	1 балл
	8. Оперативность при проведении карантинных мероприятий	1 балл

4.3.2. На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда. В случае невысокой посещаемости детей в данном месяце процент может быть снижен по приказу заведующего

4.3.3. Размер выплат устанавливается в процентах от оклада работника.

Размер выплаты работника определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \left(\begin{array}{l} 25\% \text{ (либо} \\ \text{другой процент} \\ \text{по приказу} \\ \text{заведующего) от} \\ \text{стимулирующего} \\ \text{фонда (в рублях)} \end{array} \right) \cdot \left(\begin{array}{l} \text{Сумма окладов} \\ \text{всех} \\ \text{работников,} \\ \text{получивших} \\ \text{баллы} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{Количество} \\ \text{работников,} \\ \text{получивших} \\ \text{баллы} \end{array} \right) \cdot \left(\begin{array}{l} \text{Количество всех} \\ \text{полученных} \\ \text{работников} \\ \text{баллов} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{Количество} \\ \text{баллов} \\ \text{конкретного} \\ \text{работников} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{Оклад} \\ \text{конкретного} \\ \text{работника} \end{array} \right)$$

4.3.4. . Размер выплат по итогам работы за месяц может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;

невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных должностных лиц.

4.3.5. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

4.3.6 Размер, периодичность и условия выплаты заведующему учреждением устанавливается работодателем.

4.4. Порядок, условия и размер выплаты за выслугу лет

4.4.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

4.4.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4.4.3. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

4.5. Порядок, условия и размер выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников

4.5.1. Выплаты работникам (административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу) дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления выплаты применяются следующие показатели:

Наименование должности, профессии	Наименование критерия	Количество баллов
Для всех сотрудников МБДОУ	1. Активное и качественное участие в общественных мероприятиях детского сада (уборках, ремонте и т.п.)	1 балл
	2. Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж МБДОУ у сотрудников, воспитанников и социума	1 балл
	3. Отсутствие нарушений требований по охране труда, пожарной и электробезопасности.	1 балл
	4. Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	1 балл
	5. Качественное ведение документации по всем направлениям работы	1 балл

	6.Участие в работе групп, комиссий и т.д по разным направлениям в работе	1 балл
	7.Качественная подготовка (территория, помещения и документация) к социально значимым мероприятиям (начало учебного года и т.д.)	1 балл
	8.Наличие наград и (или) почетных званий в области педагогики	1 балл
Главный бухгалтер, бухгалтер	1.Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1 балл
	2.Своевременный контроль за поступлением родительской платы за ДОУ	1 балл
	3.Своевременная сдача годового баланса	1 балл
	4.За выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения	1 балл
Заместитель заведующего по НМР	1.Разработка локальных актов, касающихся экспериментальной деятельности	1 балл
	2.Разработка диагностических методик, другого инструментария для ведения экспериментальной деятельности	1 балл
	3.Обработка диагностических материалов по результатам обследования воспитанников МБДОУ	1 балл
	4.Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	1 балл
	5.Подготовка педагогов к участию областных, общероссийских и международных мероприятиях	1 балл
	6.Организация работы с другими социальными институтами	1 балл
	8.За выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения	1 балл
Заместитель заведующего АХЧ	1.Своевременная реакция и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации	1 балл
	2.Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	1 балл
	3.Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	1 балл
	4.Обеспечение качественной уборки теневых навесов, территории ДОУ и подъездных путей.	1 балл

	6.Обеспечение выполнений требований пожарной и электробезопасности для безопасной работы МБДОУ	1 балл
Заведующий производством (шеф-повар)	1.Введение новых блюд	1 балл
	2.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	1 балл
	4.Организация питания в детском саду на высоком уровне: -наличие зафиксированных положительных отзывов о качестве питания в МБДОУ	1 балл
	5.Строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд.	1 балл
	6.Обеспечение надлежащего состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПин	1 балл
	7.Высококачественное приготовление пищи с соблюдением технологии приготовления	1 балл
	1. Организация образовательно-воспитательного процесса на высоком уровне (разработка и выполнение основной общеобразовательной программы МБДОУ, годовых планов, отчетов и т.д.)	1 балл
	2. Высокий уровень контроля образовательно-воспитательной деятельности	1 балл
	3. Внедрение ИКТ в образовательно-воспитательный процесс МБДОУ	1 балл
	4. Подготовка педагогов к участию в районных, городских мероприятиях	1 балл
5. Оформление тематических выставок для педагогов МБДОУ и родителей воспитанников по вопросам образовательно-воспитательной деятельности	1 балл	
Старшая медицинская сестра; медицинская сестра	1.Высокий уровень проведения профилактических мероприятий.	1 балл
	2.Оформление тематических выставок для педагогов МБДОУ и родителей воспитанников по профилактике заболеваемости, работа с родителями на сайте и др.	1 балл
	3.Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес ст.медсестры, медсестры со стороны родителей и сотрудников.	1 балл
	4.Организация и проведение санитарно-просветительской работы с родителями воспитанников и работниками.	1 балл
	5.Разнообразие рациона питания	1 балл
Инженер по охране	1.Разработка необходимой локальной и нормативной документации по охране труда и технике безопасности.	1 балл

трудо	2.Организация обучения и проверки знаний по охране труда у всех работников ДОУ.	1 балл
	3.Осуществление систематического контроля за соблюдением всеми сотрудниками и воспитанниками требований и инструкций по охране труда и технике безопасности (на основании журнала контроля за соблюдением требований и инструкций по охране труда и технике безопасности)	1 балл
	4. Совместно с администрацией работа по подготовке помещений и инженерных систем к их безопасному использованию в воспитательно-образовательном процессе и подготовке к приему ДОУ к новому учебному году.	1 балл
	5.Оформление тематических выставок, лекции для сотрудников ДОУ по профилактике предупреждения несчастных случаев с работниками и воспитанниками.	1 балл
	6.Своевременное расследование, учет и отчет по несчастным случаям в соответствии с установленными формами и сроками	1 балл
	7.За выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения	1 балл
	Делопроизводитель	1.Без замечаний и своевременное оформление документов по очередности детей, договоров с родителями
2.Оперативность выполнения задач по подготовке деловых бумаг		1 балл
3.За выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения		1 балл
Кастелянша	1.Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды.	1 балл
	2.Своевременная и качественная починка мягкого инвентаря.	1 балл
	3.Пошив аксессуаров и костюмов для утренников	1 балл
Кладовщик	1.Соблюдение правил оформления, учета, хранения, движения документов	1 балл
	2.Соблюдение срока хранения и годности продуктов на складе	1 балл
	3.Соблюдения правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи при разгрузке	1 балл
	4.Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и товарно-материальных ценностей в соответствии с требуемыми нормами.	1 балл
Повар	1.Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	1 балл
	2.Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	1 балл
	2.Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены	1 балл

	3.Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.	1 балл
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщик служебных помещений); Дворник	1.Образцовое поддержание санитарного состояния вверенной территории	1 балл
	2.Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	1 балл
	3.Дополнительная уборка территории, обусловленная неблагоприятными погодными условиями (обильные снегопады, гололедица и т.д.) или аварийной ситуацией, ремонтными работами	1 балл
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	1.Отсутствие замечаний на нарушение сроков выполнения заявок по устранению неисправностей	1 балл
	2.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1 балл
Подсобный рабочий	1.Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам проверок).	1 балл
	2.Содержание пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	1 балл
Машинист по стирке белья	1.Своевременная и качественная стирка белья	1 балл
	2.Соблюдение графика смены/выдачи белья	1 балл
	3.Образцовое содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	1 балл
Помощник воспитателя	1.Содержание закрепленных помещений в соответствии с требованием СанПиН	1 балл
	2.Отсутствие замечаний на соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам проверок)	1 балл
	5.Дополнительная работа, обусловленная аварийными и ремонтными работами	1 балл
	4.Активное участие в воспитательно-образовательном процессе группы и детского сада	1 балл

4.5.2. На выплаты работникам (административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу) дошкольного образовательного учреждения за

качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.5.3. Размер выплат устанавливается в процентах от оклада работника.

Размер выплаты работника определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \left(\begin{array}{l} 25\% \text{ (либо} \\ \text{другой процент} \\ \text{по приказу} \\ \text{заведующего) от} \\ \text{стимулирующего} \\ \text{фонда (в рублях)} \end{array} \right) \cdot \left(\begin{array}{l} \text{Сумма окладов} \\ \text{всех} \\ \text{работников,} \\ \text{получивших} \\ \text{баллы} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{Количество} \\ \text{работников,} \\ \text{получивших} \\ \text{баллы} \end{array} \right) \cdot \left(\begin{array}{l} \text{Количество всех} \\ \text{полученных} \\ \text{работников} \\ \text{баллов} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{Количество} \\ \text{баллов} \\ \text{конкретного} \\ \text{работников} \end{array} \right) \times \left(\begin{array}{l} \text{Оклад} \\ \text{конкретного} \\ \text{работника} \end{array} \right)$$

4.5.4. . Размер выплат по итогам работы за месяц может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

невыполнения критериев;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

низкой результативности работы;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;

невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных должностных лиц.

4.5.5. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

4.5.6 Размер, периодичность и условия выплаты заведующему учреждением устанавливается работодателем.

4.6. Доплата педагогическим работникам, имеющим стаж менее 2-х лет

4.6.1. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет в размере 2000 рублей.

4.6.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается из фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

4.7. Надбавка за почетные звания и награды.

4.7.1. При присуждении работнику государственной, отраслевой награды, присвоении почетного звания, награждение почетной грамотой, благодарностью (администрация района, города, области) выплачивается надбавка.

4.8. Порядок, условия и размер выплаты единовременной премии

4.8.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий (выставок, семинаров, конференций, утренников);

в связи с профессиональными праздниками (Днём дошкольного работника)

в связи с праздниками: Днём защитника Отечества, Международным женским днём – 8 марта, Новый год;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения).

4.8.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом

4.8.3. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка

5.7. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Изменения вступают в силу с 01.01.2013 г.

Заведующий МБДОУ
детского сада № 138 г.о.Самара

_____ Н.Н. Болясова

« ____ »

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации

_____ О.В. Чарикова

« ____ » _____

Пронумеровано\прошнуровано

27 (двадцать семь листов)

Заведующий МБДОУ № 138

Н.Н. Боляева

