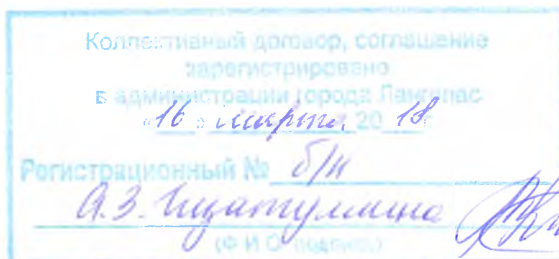


Председатель Профсоюзного комитета
ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко»
В.П. Стерхова
«05» 03 2018г.

Заведующий
ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко»
Ю.В. Кудлаева
«05» 03 2018г.



**Дополнения и изменения от 05.03.2018г. в Коллективный договор
Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения « Детский сад комбинированного вида №9
«Солнышко» на 2016-2018 годы**

Настоящим дополнительным соглашением Работодатель, в лице исполняющего обязанности заведующего учреждением Кудлаевой Юлии Валерьевны, с одной стороны, и работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета Стерховой Валентины Петровны с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Внести в приложение 5 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 9 «Солнышко» следующие изменения (согласно приложению к настоящим дополнениям и изменениям).
2. Дополнить приложение 1 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 9 «Солнышко» пунктом 4 « Гарантии для работников в возрасте до восемнадцати лет».
3. Настоящие дополнения и изменения к Коллективному договору вступают в силу со дня подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2018г.

- 1.1. В пункте 1.6 раздела I «Общие положения» цифры «6050» заменить цифрами «6150».
- 1.2. В разделе II «Основные условия оплаты труда работников организации»:
- 1.2.1. Таблицу 5 пункта 2.9 изложить в следующей редакции:

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольные образовательные организации		
1.1.	Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в дошкольной образовательной организации	0,025
1.2.	Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	0,10
1.5.	Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7.	Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки) (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.8.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет).	
1.9.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему	

	воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы).	
1.10.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.11.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.13.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,10

1.2.2. Таблицу 9 пункта 2.14 изложить в следующей редакции:

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

1.2.3. Таблицу 10 пункта 2.15 изложить в следующей редакции:

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,023	1,054	1,074	1,1	1,125	1,151	1,177	1,202	1,228	1,253

».

1.3.В разделе IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления»:

1.3.1. Абзац 4 пункта 4.1 изложить в новой редакции:

«- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.».

1.3.2. пункт 4.2. изложить в новой редакции:

«4.2. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

-высокую результативность работы;

-обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается настоящим Положением. Выплата устанавливается ежемесячно по результатам работы за текущий месяц. Вновь принятым работникам данная выплата устанавливается по итогам заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с даты приема на работу в размере не менее 15%. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы работникам Учреждения распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения.

В случае несогласия работника с установленным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры снижения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены заведующим по представлению непосредственного руководителя работника.

1.3.3. Абзац 7 пункта 4.3. изложить в новой редакции:

«Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, согласно приложению 1 к Порядку распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение целевых показателей оценки эффективности деятельности учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ в процентах от должностного оклада или абсолютном размере устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическому персоналу.

Порядок установления выплаты закреплен в Порядке распределения стимулирующих выплат работникам учреждения (Приложение 1).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в месяц по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты за качество не может превышать 100% должностного оклада работника. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Допускается снижение размера (лишение) стимулирующей выплаты за **качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы**, установленной работнику.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты указаны в таблице 12.».

Таблица 12

№ п/п	Основание для снижения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы	Размер снижения от установленной выплаты
1	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	до 75%
2	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	до 75%
3	Несвоевременное и некачественное исполнение приказов, распоряжений, указаний администрации ДОУ	до 50%
4	Нарушение установленных сроков отчетности, предоставления информации, недостоверность отчетов, информации	до 50%
5	Нарушение правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, СанПиН, несоблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей	до 100%
6	Нарушение сроков прохождения медицинских осмотров	до 100%
7	Создание конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса	до 50%
8	Несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования, инвентаря, неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря, нанесение ущерба имуществу учреждения	до 50%
9	Создание аварийной ситуации в работе по вине работника	до 100%

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена **единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)** в соответствии с показателями эффективности деятельности работников согласно приложению 2 (примерный перечень) к Порядку распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата может быть установлена как отдельным работникам за личный вклад и особые достижения, так же всем работникам учреждения за:

- качественное исполнение должностных обязанностей, квалифицированная подготовка документов;
- своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов, поручений, проявление инициативы и творческого подхода;
- соблюдение сроков представления установленной отчетности, представление информации;
- активное участие в общественных мероприятиях муниципального и окружного уровней, влияющих на повышение имиджа образовательного учреждения.

Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 8 настоящего Положения и Приложением 1.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3	Премияльная выплата по итогам работы			
3.1.	за квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в	1 раз в квартал

			отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовывать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

4.5. Условием для возникновения права работников на получение стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ является отсутствие дисциплинарных взысканий в текущем месяце.

4.6. При применении дисциплинарного взыскания к работнику, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не начисляются в месяце применения дисциплинарного взыскания. Решение о лишении работника стимулирующей выплаты оформляется приказом заведующего образовательным учреждением с обязательным указанием причин. О причинах лишения стимулирующей выплаты работник знакомится под роспись.

4.7. Конкретные размеры снижения или лишения стимулирующей выплаты, установленной работнику, могут быть уменьшены по представлению непосредственного руководителя работника, Управляющего совета, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также в случае добровольного отказа от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

4.8. **Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год** осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда работника, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год начисляется пропорционально отработанному времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, время исполнения государственных обязанностей, время нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

В расчет премиальной выплаты по результатам работы за квартал, год не включаются период временной нетрудоспособности, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации
-надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

-проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

-соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 18 настоящего Положения.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

Таблица 18

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

1.3.6. Приложение 1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко» изложить в новой редакции:

Приложение 1
к Положению об установлении системы оплаты труда
работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ №9 «Солнышко»

ПОРЯДОК
распределения стимулирующих выплат работникам Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 9 «Солнышко»

1. Общие положения

1.1. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Лангепасского городского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад комбинированного вида № 9 «Солнышко» (далее по тексту – учреждение) разработан в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими локальными актами местного самоуправления, локальными актами учреждения, в целях обеспечения государственно-общественного характера управления, материального стимулирования работников к качественному результату предоставления образовательных услуг (далее по тексту – Порядок).

1.2. Установление (снижение) стимулирующих выплат осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 9 «Солнышко» (далее – комиссия) с участием представительного органа работников.

1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно.

1.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основе оценки эффективности работы различных категорий работников.

В случае несогласия работника с установленным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

1.7. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится ежемесячно по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

1.8. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

1.9. Система стимулирующих выплат включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников учреждения.

1.10. Работники учреждения получают стимулирующие выплаты только по основной занимаемой должности.

1.11. Стимулирующие выплаты распределяется между всеми работниками учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.12. Стимулирующие выплаты: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльная выплата по итогам работы за квартал, год работникам учреждения устанавливаются комиссией и оформляются протоколом.

1.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ передаются на согласование в Управляющий совет по представлению заведующего учреждением и согласовываются с Профсоюзным комитетом.

Основанием для стимулирования работников учреждения являются показатели эффективности деятельности и качества труда, рассчитанные на основании критериев, установленных Положением об оплате труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 9 «Солнышко».

2. Организация деятельности комиссии

2.1. Комиссия создается и реорганизуется приказом руководителя учреждения на срок не более одного календарного года.

2.2. В состав комиссии входит не менее 6 человек.

Членами комиссии назначают: представителя от администрации учреждения, руководители 2 и 3 уровней, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены Профсоюзного комитета, представители Управляющего совета.

2.3. Работу комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений. В случае отсутствия председателя комиссии по уважительным причинам (отпуск, болезнь и т.п.) его функции выполняет заместитель.

2.4. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию комиссии.

2.5. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в месяц. Заседание комиссии иницируется председателем комиссии, председателем Управляющего совета, заведующим учреждением.

2.6. Заседание комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

2.8. В период отсутствия членов комиссии (отпуск, болезнь, другие уважительные причины) представительство в комиссии возлагается на лица, их замещающие с передачей всех полномочий по решению вопросов распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. В период отсутствия председателя профсоюзного комитета (отпуск, болезнь, другие уважительные причины) представительство в комиссии возлагается на заместителя председателя профсоюзного комитета или лицу, который является членом профсоюзной группы в учреждении (по согласованию с работниками).

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам учреждения

3.1. Порядок распределения выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ:

3.1.1. Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ устанавливается на основе критериев и показателей оценки качества труда заместителя заведующего, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, педагогического персонала (приложение 1 к Порядку распределения стимулирующих выплат работникам ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 9 «Солнышко»). Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты за качество не может превышать 100% должностного оклада работника. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

3.1.2. Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ в абсолютном размере устанавливается специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим по представлению непосредственного руководителя работника. Основанием для стимулирования работников являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты за качество не может превышать 1 тысячу рублей на сотрудника, в соответствии с показателями (приложение 2 к Порядку распределения стимулирующих выплат работникам). Данная выплата осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно по результатам работы за текущий месяц. Вновь принятым работникам

данная выплата устанавливается по итогам заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с даты приема на работу в размере не менее 15%. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы устанавливаются специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период на основе представления непосредственного руководителя работника.

3.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в абсолютном размере устанавливается заместителю заведующего, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическому персоналу. Основанием для стимулирования работников являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты за качество не может превышать 1 тысячу рублей на сотрудника. Данная выплата осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.2. По результатам анализа комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием количества процентов за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ. Комиссия имеет право отправить предоставленные материалы на доработку заместителю заведующего и начальнику хозяйственного отдела учреждения и запрашивать дополнительную информацию, в пределах своей компетенции.

3.3. Допускается снятие количества процентов за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ, за качество выполняемых работ, выставленных работником самостоятельно, за несоответствие фактическим результатам выполненных работ.

3.4. Основанием для снижения размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ являются параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты указанные в таблице 13 Положения об оплате труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 9 «Солнышко».

3.5. В целях обеспечения достоверности и полноты информации о результативности профессиональной деятельности работников, определен следующий порядок предоставления аналитических материалов в комиссию:

Для заместителей руководителей и руководителей структурных подразделений:

- работник ведет собственный учет профессиональных достижений и передает информацию по каждому критерию за прошедший период заведующему в срок до 27 числа месяца заседания комиссии. Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы, их подтверждающие.
- заведующий составляет сводную информацию в форме таблицы, согласует ее и предоставляет в комиссию, до 28 числа месяца заседания комиссии.

Для педагогических работников:

- каждый педагог ведет собственный учет профессиональных достижений (портфолио) и передает информацию по каждому критерию за прошедшее период заместителю заведующего в срок до 27 числа месяца заседания комиссии. Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы, их подтверждающие.
- заместитель заведующего составляет сводную информацию по педагогам в форме таблицы, согласует ее с заведующим и предоставляет в комиссию, до 28 числа месяца заседания комиссии.

Для специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащих и рабочих:

- каждый работник ведет собственный учет эффективности деятельности и передает информацию по каждому критерию за прошедшее период непосредственному руководителю структурного подразделения главному бухгалтеру (экономист, бухгалтер,

специалист по кадрам); начальнику хозяйственного отдела (служащие, рабочие); шеф-повару (работники пищеблока), в срок до 27 числа месяца заседания комиссии. Информация о профессиональных достижениях должна содержать ссылки на документы, их подтверждающие;

- главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела, шеф-повар составляет сводную информацию по работникам в форме таблицы, согласовывает ее с заведующим и предоставляет в комиссию, до 28 числа месяца заседания комиссии.

3.6. Комиссия проводит заседание, принимает решение 28 числа месяца.

3.7. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться с итоговым оценочным листом.

3.8. С момента ознакомления работников с итоговым оценочным листом в течение трех дней работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям заведующему учреждением. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.9. Заведующий учреждением инициирует заседание комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней, со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Порядка или технической ошибки, комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.10. На основании произведённого комиссией расчёта с обоснованием, после ознакомления работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол. На основании протокола комиссией принимается решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

3.11. Порядок распределения премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год:

3.11.1. Распределение премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется на основании показателей и условий для премирования работников учреждения.

3.11.2. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

3.11.3. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, премиальная выплата по итогам работы за квартал, год определяется в размере пропорционально отработанному времени.

3.11.4. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год начисляется пропорционально отработанному времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, время исполнения государственных обязанностей, время нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

В расчет премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год не включаются период временной нетрудоспособности, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя.

3.11.5. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, указаны в таблице 9 Положения об установлении системы оплаты труда работников ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 9 «Солнышко».

3.11.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по учреждению.

3.11.7. В случае несогласия с решением комиссии о распределении стимулирующей части заработной платы, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в порядке, установленном ТК РФ.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество процентов за качество труда по каждому критерию, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются учреждением самостоятельно.

4.2. По предложению Управляющего совета, Совета педагогов, Профсоюзного комитета в перечень критериев вносятся изменения и дополнения, но не чаще двух раз в год.».

Выплаты за качество выполняемых работ заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника хозяйственного отдела, шеф-повара, педагогического персонала представлены в таблице.

Заместитель заведующего

№	Наименование показателя	Диапазон выплаты 0-100%
Диапазон выплаты:		1 месяц
1.1	Высокое качество работы по обеспечению контроля исполнения режима дня, требований к реализации образовательного процесса. Отсутствие нарушений организации образовательного процесса, режима дня.	10
1.2.	Высокое качество работы по обеспечению взаимодействия детского сада с учреждениями города, в том числе с образовательными, в рамках реализации проектов, программ: наличие мероприятий в текущем месяце.	15
1.3.	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию к общему количеству педагогических работников - более 70% - 5 баллов - от 50% до 69% - 4 балла - менее 50% - 0 баллов	10 5 0
1.4.	Высокое качество работы, интенсивность работы по ведению разделов официального сайта учреждения в сети «Интернет» в пределах компетенции заместителя заведующего (наличие всех документов и информации, количество размещенной информации в текущем месяце)	15
1.5.	Наличие педагогических работников, ставших победителями или призерами и (или) подготовивших победителей и призеров в рамках участия в конкурсах <u>дистанционные</u> : - федеральный и региональный уровень – 1 балл, но не более 7 - муниципальный уровень – 0,5 балла, но не более 3 Примечание: Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.	10
1.6.	Исполнительская дисциплина (отсутствие служебных проверок, подтвержденных фактов о невыполнении требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения, протокольных решений заседаний комиссий): - отсутствие – 5 баллов; - наличие – 0 баллов	10
1.7.	Организация контроля (мониторинга) образовательного процесса (при отсутствии замечаний со стороны управления образования, руководителя учреждения, участников образовательного процесса)	10
1.8.	Высокий уровень подготовки основных образовательных программ и дополнительных общеобразовательных программ дошкольного	10

	образования, рабочих программ, соответствующих требованиям действующего законодательства в сфере образования, своевременное внесение изменений в данные документы, разработки и предоставления документации (своевременность и качество): проектов приказов, отчетов, положений, справок и других документов в текущем месяце.	
1.9.	Отсутствие фактов конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержание благоприятного психологического климата.	10

Главный бухгалтер

№	Наименование показателя качества выполняемых работ	Диапазон выплаты 0-100%
Диапазон выплаты:		1 месяц
1.1.	Высокое качество содержания (размещения и хранения) документов, архивов, информационного фонда	10
1.2.	Высокое качество ведения бухгалтерского учёта и отчетности	10
	- соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	5
	- отсутствие дебиторской и кредиторской просроченной задолженности	5
1.3.	Своевременный контроль за экономным использованием материальных и финансовых ресурсов.	10
1.4.	Качественное проведение инвентаризации финансовых активов, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств.	10
1.5.	Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов.	10
1.6.	Отсутствие перерасхода фонда оплаты труда.	10
1.7.	Отсутствие задолженности по заработной плате. Достижение целевого показателя средней заработной платы согласно Указу Президента РФ от 07.05.2012 №597.	10
1.8.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	10
1.9.	Целевое использование бюджетных средств.	20

Начальник хозяйственного отдела

№	Наименование показателя качества выполняемых работ	Диапазон выплаты 0-100%
Диапазон выплаты:		1 месяц
1.1.	Работа по комплексной безопасности ДООУ (антитеррористическая, пожарная и др.); ведение документации по гражданской обороне; организация работы и ведение документации по технике безопасности и охране труда	30
1.2.	Отсутствие замечаний вышестоящих надзорных органов (роspotребнадзор, госпожнадзор)	10
1.3.	Высокая сохранность имущества ДООУ, организация его учета и хранения.	10
1.4.	Работа и ведение документации по технике безопасности и охране труда	15
1.5.	Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуги работ, обеспечение работников предметами, необходимыми для	20

	нормальной деятельности учреждения	
1.6.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	15

Шеф-повар

№	Наименование показателя качества выполняемых работ	Диапазон выплаты 0-100%
Диапазон выплаты:		1 месяц
1.1.	Отсутствие замечаний по итогам контроля (на уровне учреждения, учредителя, контролирующих органов и др.)	25
1.2.	Выполнение общественных работ, работ по производственной необходимости, не входящих в должностные обязанности (проведении субботников, участие в конкурсах).	15
1.3.	Высокий уровень (100%) соблюдения санитарно-эпидемиологических требований и нормативов при организации технологического процесса на пищеблоке.	15
1.4.	Обеспечение здоровых и безопасных условий труда: разработка новых технологических карт; участие в мероприятиях с воспитанниками, родителями по вопросам организации питания; проведение анкетирования по вопросам организации питания (подтверждается наличием соответствующих документов)	15
1.5.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	15
1.8.	Организация питания сотрудников	15

Старший воспитатель

№	Наименование показателя качества выполняемых работ	Диапазон выплаты 0-100%
Диапазон выплаты:		1 месяц
1.1.	Высокое качество работы по обеспечению взаимодействия детского сада с учреждениями города, в том числе с образовательными, в рамках реализации проектов, программ: наличие мероприятий в текущем месяце.	10
1.2.	Наличие педагогических работников, ставших победителями или призерами и (или) подготовивших победителей и призеров в рамках участия в конкурсах <u>дистанционные</u> : - федеральный и региональный уровень – 1 балл, но не более 7 - муниципальный уровень – 0,5 балла, но не более 3 Примечание: Достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.	10
1.3.	Высокое качество работы по повышению открытости деятельности детского сада: разработка материалов для публикации в СМИ о деятельности учреждения, опыте работы, подготовленных старшим воспитателем в текущем месяце	10
1.4.	Организация и проведение старшим воспитателем мероприятий с родителями воспитанников в нетрадиционной форме в отчетном периоде	10
1.5.	Своевременное и качественное предоставление документации (справок, отчетов, проектов приказов, материалов анкетирования, положений опросов и др. документации), отсутствие необходимости доработки документов в текущем месяце.	10

1.6.	Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения, опыте работы).	10
1.7.	Высокое качество работы, интенсивность работы по ведению разделов официального сайта учреждения в сети «Интернет» в пределах компетенции старшего воспитателя (наличие всех документов и информации, количество размещенной информации в текущем месяце)	10
1.8.	Поддержание объема оказываемых платных услуг в сравнении с показателями за аналогичный период прошлого года	
	- сохранение и увеличение объема - уменьшение объема	10 0
1.9.	Отсутствие обоснованной задолженности по родительской оплате за предоставление платных образовательных услуг.	10
1.10.	Отсутствие фактов конфликтных ситуаций в коллективе. Поддержание благоприятного психологического климата.	10

Педагогические работники (воспитатели)

№	Наименование показателя	Диапазон выплаты 0-100%
Диапазон выплаты:		1 месяц
1.1.	Наличие среди воспитанников победителей и призеров конкурсов, соревнований, смотров, выставок <u>дистанционных</u> (ежемесячно), Учитывается один из: - федеральный и международный уровень - муниципальный и окружной уровень	5
		4
1.2.	Выполнение плана по детодням: - от 90% до 100% - от 71% до 89% - от 50% до 70% - менее 50%	10
		5
		2
		0
1.3.	Педагогические работники, ставшие победителями и призерами в рамках участия в конкурсах <u>дистанционных</u> (ежемесячно): Учитывается один из: - федеральный и региональный уровень - муниципальный уровень	5
		2
1.4.	Зафиксированное участие педагогических работников как членов экспертных групп, членов комиссий по тематическому и др. видам контроля, закрепленных нормативным локальным актом учреждения	До 10
1.5.	Организация и проведение педагогом мероприятий: развлечений для воспитанников, акций, тренингов и др. с участием родителей воспитанников в нетрадиционной форме в текущем месяце.	10
1.6.	Участие в проведении мероприятий других групп для воспитанников и родителей : исполнение ролей в составе актерской группы (до 10 баллов), подготовка докладов и выступлений для мероприятий с родителями воспитанников в текущий месяц (до 10 баллов)	До 20
1.7.	Обобщение педагогического опыта (учитывается один из трех показателей) - обобщение пед.опыта на уровне учреждения в течение текущего месяца - обобщение пед.опыта на уровне города в течение текущего месяца - обобщение пед.опыта на уровне округа в течение текущего месяца	2,5
		5
		До 10
1.8.	Представление учреждения на соревнованиях, конкурсах, методических мероприятиях, фестивалях различного уровня в текущем месяце.	До 10

1.9.	Участие в разработке и реализации проектов учреждения с учреждениями города, наличие проведенных мероприятий в текущем месяце	До 10
1.10.	Отсутствие замечаний по итогам контроля (тематического, оперативного, текущего).	10

Педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, учитель-дефектолог

№	Наименование показателя	Диапазон выплаты 0-100%
Диапазон выплаты:		1 месяц
1.1.	Наличие среди воспитанников победителей и призеров конкурсов, соревнований, смотров, выставок <u>дистанционных</u> : Учитывается один из:	
	- федеральный и международный уровень	5
	- муниципальный и окружной уровень	3
1.2.	Участие в разработке и реализации проектов учреждения с учреждениями города, наличие проведенных мероприятий в текущем месяце	10
1.3.	Педагогические работники, ставшие победителями и призерами в рамках участия в конкурсах <u>дистанционных</u> : Учитывается один из:	
	- федеральный и региональный уровень	5
	- муниципальный уровень	3
1.4.	Организация и проведение педагогом мероприятий: развлечений для воспитанников, акций, тренингов и др. с участием родителей воспитанников в нетрадиционной форме в текущем месяце.	10
1.5.	Участие в проведении мероприятий других групп для воспитанников и родителей : исполнение ролей в составе актерской группы (до 10 баллов), подготовка докладов и выступлений для мероприятий с родителями воспитанников в текущий месяц (до 10 баллов)	До 20
1.6.	Обобщение педагогического опыта (учитывается один из трех показателей)	
	- обобщение пед. опыта на уровне учреждения в течение текущего месяца	2,5
	- обобщение пед. опыта на уровне города в течение текущего месяца	5
	- обобщение пед. опыта на уровне округа в течение текущего месяца	До 10
1.7.	Зафиксированное участие педагогических работников как членов экспертных групп, членов комиссий по тематическому и др. видам контроля, закрепленных нормативным локальным актом учреждения	До 10
1.8.	Предоставление материалов из опыта работы для размещения на официальном сайте учреждения, привлечение родителей воспитанников к использованию информационно-коммуникационных ресурсов.	10
1.9.	Представление учреждения на соревнованиях, конкурсах, методических мероприятиях, фестивалях различного уровня.	До 10
1.7.	Отсутствие замечаний по итогам контроля (тематического, оперативного, текущего).	10

Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) представлены в таблице.

№	Наименование показателя за особые достижения при выполнении услуг (работ)
1.	Победа педагогического работника (призовое место) за участие в мероприятиях:
1.1.	Профессиональный конкурс «Педагог – года» муниципальный уровень окружной уровень
1.2.	Муниципальный конкурс на соискание премий главы города Лангепаса
1.3.	Городской конкурс проектов «Педагогический СТАРТ АП»
1.4.	Конкурс социальных и культурных проектов ПАО «ЛУКОЙЛ»
1.5.	Региональный этап Всероссийского конкурса «Воспитатель России»
1.6.	Региональный этап Всероссийского конкурса «Лучшее дошкольное образовательное учреждение»
2.	Подготовка победителей среди воспитанников в мероприятиях:
2.1.	Окружной конкурс «Марш парков»
2.2.	Окружной конкурс «Голоса книг Югорских авторов»
2.3.	Городская Спартакиада среди детей дошкольного возраста
2.4.	Губернаторские состязания «Спартакиада среди ДОУ ХМАО-Югры»
2.5.	Фестиваль – конкурс детского и юношеского творчества «Лангепасская капель»
2.6.	Городской фестиваль – конкурс «И воспоеет душа моя Господа»
2.7.	Городской фестиваль – конкурс «Юный шахматист»
3.	Разработка документов, проектов, программ и др., направленных на реализацию эффективного развития ДОУ.
4.	Подготовка документов для участия в конкурсах направленных на эффективную работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организации, обеспечению пожарной и антитеррористической безопасности участников образовательного процесса, и др.
5.	Качественная подготовка документации к проверкам контролирующих и надзорных органов (окружной и муниципальный уровень)
6.	Подготовка и оформление документации для лицензирования образовательной организации и других учредительных документов.
7.	Участие в подготовке к конкурсам профессионального мастерства. Участие в подготовке к фестивалям, конкурсам, соревнованиям с участием воспитанников.
8.	Ликвидация аварий на водопроводе в помещениях, связанных с пребыванием людей (в промежутки между вызовом аварийно-ремонтных бригад).
9.	Ликвидация аварий на теплотрассе в помещениях, связанных с пребыванием людей (в промежутки между вызовом аварийно-ремонтных бригад).
10.	За благоустройство территории с использованием механизированного оборудования (покос травы, вырубка деревьев)
11.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, проведение ремонтных работ, косметический ремонт групповых и других помещений
12.	Оформление участков (сюжеты из снежных построек)
13.	Подготовка ОУ к проведению муниципальных, региональных мероприятий на его базе
14.	Выполнение ответственных поручений в рамках учреждения, городских и окружных

	мероприятий
15.	Качественное и своевременное выполнение работ по обеспечению и соблюдению норм законодательства по вопросам: - противодействия коррупции; - защиты информации и персональных данных; - воинского учета граждан, пребывающих в запасе
16.	Качественное и своевременное выполнение работ, подготовка документации по охране труда, в том числе специальной оценки условий труда

2. Пункт 2 изменений к коллективному договору от 01.02.2018г. исключить.

3. Приложение 1 к Коллективному договору ЛГ МАДОУ «ДСКВ № 9 «Солнышко», дополнить пунктом 4 « Гарантии для работников в возрасте до восемнадцати лет»:

« 4. Гарантии для работников в возрасте до восемнадцати лет»

(ч.2,3 ст. 63, ч. 4 ст. 70, ч.1,4 ст. 92, ч. 1 ст.94, ч.5 ст. 96, ч. 5 ст.99, ч. 33 ст. 122, ч.4 ст.124, ч.3 ст.125, ч.3 ст.126, ч.3 ст.242, ч.1 ст. 244, ч.1,2 ст. 265, 267-281 ТК РФ)

4.1. Работодатель не вправе включать в трудовой договор условие об испытании (ст. 70 ТК РФ).

4.2. Продолжительность рабочего времени должна быть сокращенной: для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. Указанные нормы рабочего времени сокращаются не менее чем в вдвое, если несовершеннолетний в течение учебного года совмещает получение общего или среднего образования с работой.

4.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет – 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов.

для лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих с течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет- 4 часа.

4.4. Заработная плата работникам до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени.

4.5. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни (за исключением, в частности, творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии).

4.6. Не допускается привлечение к сверхурочной работе, то есть работе за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени, по инициативе работодателя.

4.7. Запрещается переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для несовершеннолетних предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Запрещается предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, замена отпуска денежной компенсацией и отзыв из отпуска.

4.9. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

4.10. Не допускается заключение договора о полной материальной ответственности.

Работник в возрасте до восемнадцати лет несут материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причинённый в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

4.11. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Настоящие дополнения и изменения к Коллективному договору вступают в силу со дня подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2018г.