

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ТУРУНТАЕВСКОГО ДЕТСКОГО САДА «РОСИНКА»
НА 2012-2015 годы**

От работодателя:

Заведующая

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Детский сад
"Росинка"



От работников:

Председатель
общественного совета
Прибайкальского
управления образования

[Handwritten signature]

Утвержден
на общем собрании
работников МДОУ Детский сад
«Росинка» с. Турунтаево.
9.01.2012г.

N 11/12

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в экономическом отделе Прибайкальской районной администрации.

Экономический отдел «2» «апрель» 2012года

Ведущий специалист *[Handwritten signature]* Н. С. Невзгодова.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МДОУ ДЕТСКИЙ САД «РОСИНКА» С. ТУРУНТАЕВО

НА 2012-2015 годы

Раздел 1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ между администрацией МДОУ Детский сад «Росинка» в лице заведующей Ульяновской Надежды Алексеевны и трудовым коллективом в лице председателя общественного совета Кокориной Любови Анатольевны .
- 1.2 Настоящий коллективный договор (далее-Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации МДОУ детский сад «Росинка» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.
- 1.3 Предмет договора:
Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда в том числе оплата труда ,занятости, переобучения , условий высвобождения работников ,продолжительность рабочего времени отдыха ,условий охраны труда ,социальных гарантий и другим вопросам ,определенным Сторонам .
- 1.4 В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде , которые Трудовым Кодексом РФ отнесены для разрешения через КД или иные локальные нормативные акты .
- 1.5 Настоящий коллективный договор заключен равноправными сторонами , Добровольно на основе соблюдения норм законодательства ,полномочности представителей сторон .
- 1.6 Действия настоящего коллективного договора распространяется на работников МДОУ детский сад «Росинка» с. Турунтаево
- 1.7 Коллективный договор вступает в силу 9 января 2012 года и прекращает свое действие с заключения нового.
- 1.8 Условия коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством и Отраслевым Соглашением (если оно есть) и обязательны для выполнения администрацией и общественным советом.
- 1.9 Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двух сторонней комиссией ,проводившей переговоры по его заключению ,и сторонами самостоятельно ,в объеме их компетенции .
- 1.10 Работники представляют право общественному совету договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений.

1.11 Администрация обязуется:

- Добиваться стабильного финансового положения;
- Обеспечить сохранность имущества;
- Учитывать мнение общественного совета по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.12 Общественный совет обязуется:

- Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- Нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- Контролировать соблюдение законодательства о труде и об охране труда, соглашения, настоящего коллективного договора, других нормативно-правовых актов о труде.

1.13 Работники обязуются:

- Своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору;
- Соблюдать правила внутреннего режима труда, правила инструкции по охране труда;
- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

1.14 При реорганизации или смене собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до *трех лет*. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации

2.1 Оплата труда работников МДОУ осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда и иной формы оплаты труда.

2.2 Заработную плату начислять не реже чем два раза в месяц на пластиковую карту до 15 и до 30 числа каждого месяца.

2.3 За каждый час ночной работы (с 10 часов вечера до 6 часов утра) работникам производится доплата в размере 35% тарифной ставки должностного оклада.

2.4 за работу в выходные и праздничные дни оплата производится в двойном размере.

2.5 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.6 при совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора), в пределах тарифной ставки (оклада) по совмещаемой должности.

2.7 Установить систему поощрения (премирования) согласно Положения о стимулирующей части.

2.8 Юбилярам (50.....75 лет) производить единовременную выплату согласно над тарифного фонда при стаже работы в организации;

- до одного года-половину должностного оклада;

-от одного до пяти лет-один должностной оклад;

-свыше пяти лет- два должностных оклада.

2.9 В области нормирования труда стороны договорились

2.10 Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.11 Гарантии и компенсации.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение, имеющим государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных трудовым кодексом РФ (ст. 173-177). Стороны договорились, что при расторжении трудового договора. В связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается среднемесячное выходное пособие, по сравнению с установленным Трудовым кодексом РФ.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному общественному совету организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и общественному совету или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2 Стороны договорились, что дополнение к перечню лиц указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также:

- Лица предпенсионного возраста (за 2 года)

- Лица, работающие в учреждении свыше 10 лет

- Одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста.

3.3 При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.4 с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- Ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни.

- Приостанавливает наем новых работников.

- Вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае

5

Массового увольнения работников в связи с изменением организационных условий труда .

Проводить другие мероприятия с целью предотвращения ,уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

Раздел 4 Рабочее время и время отдыха

4.1 Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего дня.

4.2 В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного общественного совета (круг работников , для которых вводится раздробленный рабочий день :величина продолжительности перерыва между ними; срок на котором вводится раздробленный рабочий день и другое , прилагается к коллективному договору).

4.3 Перерыв для отдыха и питания предоставляет работникам с 12 до 13 часов.

4.4 На работах , где по условиям производства (работах) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время :

- Воспитатель
- Повар
- Медицинская сестра

4.5 Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу .

4.6 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем , заведующему детским садом , заведующему хозяйственной частью детского сада.(Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к коллективному договору).

4.7 Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем .

4.8 Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков .

4.9 Администрация предоставляет краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы помимо предусмотренных законодательством , в связи :

- со свадьбой самого работника – 3 дня ;
- со свадьбой детей – 3 дня ;
- со смертью близких родственников ;
- с рождением ребенка – 3 дня (отцу)

4.10 Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего распорядка, графика сменности, графика отпусков.

Раздел 5. Охрана труда

5.1 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1 Выделить на мероприятия по охране труда средств по мере их поступления.

5.1.2 Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экономических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.3 Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.1.4 Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.5 для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6 Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.7 Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.8 Выдавать своевременно и бесплатно специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае когда работодатель не обеспечил работника спец одеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел её сам, работодатель возмещает её стоимость.

5.1.9 предоставлять работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.

5.1.10 Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случае:

- гибели работника – при принятии над тарифного фонда
- получения работника инвалидности – при принятии тарифного фонда

5.1.11 Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные

режимы труда.

5.1.12 Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические обследования.

5.3 В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного общественного совета или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве трех человек.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

6.1 предоставлять работникам, имеющих детей дошкольного возраста, места в имеющихся у работодателя детских дошкольных учреждениях.

6.2 В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, при наличии над тарифного фонда.

6.3 При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь, согласно над тарифного фонда.

6.4 Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретения путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее 150 рублей.

Раздел 7. Заключительные положения.

7.1 Изменения и дополнения договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2 В случае выполнения работодателем обязательств, возможных на него Договором. Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации забастовок.

7.3 Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его в согласованных порядке, формах и сроках.

В целях действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнением конкретных мероприятий Договора.

7.4 Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5 Работодатель в установленном законом и иными нормативными правовыми актами

8

порядке обязуется ежегодно информировать представителей органов работников о финансово – экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6 Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7 Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

7.8 При прием на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9 Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Список работ профессий и должностей
по которому предоставляются дополнительные оплачиваемые
отпуска

- 1 .Повар ----6 дней
- 2.Рабочий по стирке---6 дней
- 3.Медсестра---12 дней

Соглашение по охране труда детского сада «Росинка»

Администрация и общественный совет МДОУ детский сад «Росинка»
Заклучили настоящее соглашение о том, что в период с января
2012 – 2015 года будут выполнены следующие виды мероприятий
по охране труда работников детского сада.

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры	ежедневно	Зав.хоз	
2	Своевременное обеспечение спец-одеждой, орудием труда, моющими средствами индивидуальной защиты, исходя из материальных возможностей д/с	1 раз в неделю	Зав. хоз	
3	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 раз в неделю	медсестра	
4	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	ежедневно	медсестра	
5	Посыпания территории песком во время гололеда	Январь, февраль, март	Зав.хоз	
6	Капитальный ремонт окон, отопительной системы	Июнь, июль, август	Зав.хоз	
7	Регулярный ремонт мебели в помещениях д/с	ежедневно	Зав.хоз	
8	Озеленение и благоустройство территории участков, посадка овощей и картофеля на огороде д/с	Июнь, июль	Зав. д/с зав.хоз	
9	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	По мере возможностей	Зав.д/с зав.хоз	
10	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности ПБ на рабочем месте	постоянно	Зав. д/с Зав.хоз Председатель Общественного совета	
11	Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории д/с	Май, июль	Зав.д/с Зав.хоз	
12	Обработка чердачных перекрытий	По мере поступления средств		

«ПРИНЯТО»

«УТВЕРЖДЕНО»

Протоколом
общего трудового коллектива МДОУ д/с «Росинка» с. Турунтаево
№ 1
от «7» XII 2011 г.

Приказом от «7» XII 2011 г.
МДОУ д/с «Росинка» с. Турунтаево
27
«7» XII 2011 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МДОУ детский сад «Росинка» с. Турунтаево.

1 ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников МДОУ детского сада «Росинка» с. Турунтаево в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Прибайкальской районной Администрации от 28 ноября 2011 г., № -1569 «Об увеличении оплаты труда работников бюджетных учреждений» предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования работников МДОУ Турунтаевского детского сада «Росинка».
2. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания образовательных услуг в МДОУ детском саду «Росинка» Турунтаево, усиления материальной заинтересованности работников МДОУ детского сада «Росинка» Турунтаево в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добровольного выполнения должностных обязанностей.
3. Система стимулирующих выплат включает в себя:
 - доплаты за наличие звания, «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования», грамоты министерства образования Российской Федерации;
 - премирование за успешное и качественное выполнение работы.
4. Выплаты стимулирующего характера и премирование за успешное и качественное выполнение работы осуществляется за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, установленного в объеме 6,5 % от фонда оплаты труда работников в МДОУ детского сада «Росинка».

5. Материальное стимулирование работников МДОУ детского сада «Росинка» с. Турунтаево устанавливается приказ от руководителя МДОУ детского сада «Росинка» на основании решения основании решения Совета учреждения МДОУ детского сада «Росинка» с. Турунтаево.

II ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ.

1. Совет учреждения МДОУ детского сада «Росинка» с. Турунтаево направляет протокол решения об установлении размера стимулирующих выплат и доплат сотрудников детского сада заведующей МДОУ детского сада двенадцать раз в год. Стимулирующие выплаты устанавливаются на период с 01 января по 31 декабря текущего года (ежемесячно).
2. В МДОУ детский сад создан Совет учреждения, который распределяет по представлению руководителя МДОУ детского сада стимулирующие выплаты педагогическому персоналу детского сада, вносит рекомендации по распределению стимулирующих выплат не педагогическому персоналу.
3. В состав комиссии входят родители воспитанников детского сада, председатель профсоюзной организации детского сада, педагоги.
4. Заседания комиссии проводятся не реже 12 раз в год и считаются состоявшимися при участии 2/3 членов комиссии.
5. Комиссия рассматривает предложение руководителя МДОУ детского сада «Росинка» с. Турунтаево по распределению стимулирующих выплат и доплат, принимает решение путем простого голосования и оформляет протокол.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники (воспитатели)	1. Превышение государственного стандарта по всем направлениям. Применение современных образовательных программ и технологий. Использование разнообразных методов, средств, приемов.
	2. Качественная организация жизнедеятельности воспитанников, способствующая формированию основных компетенций.
	3. Изучение индивидуальных особенностей детей, развитие их индивидуальных способностей, коррекция.
	4. Создание в группе мобильной развивающей среды.
	5. Участие педагога в инновационной, опытно-экспериментальной деятельности и методической

	<p>работе ДОУ, района, республики, тиражирование своего опыта в педагогических изданиях.</p> <p>6. Превышения сверх установленных норм плановой наполняемости групп.</p> <p>7. Охват воспитанников дополнительным образованием.</p> <p>8. Использование новых форм работы с родителями.</p> <p>9. Активность в работе с социумом (школой, библиотекой, и т. д.)</p> <p>10. Снижение заболеваемости и повышения посещаемости воспитанников.</p> <p>11. Сохранность эмоционального, физического, психического здоровья.</p> <p>12. Эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.</p>
	<p>13. Обеспечение легкой адаптации к ДОУ вновь поступающих детей.</p>
<p>Педагогические работники (музыкальный руководитель)</p>	<p>1. Активное участие в реализации образовательной программы детского сада.</p> <p>2. Выполнение ^{внимание} выполнение талантливых детей в рамках художественно- эстетического цикла, разнообразие форм и методов работы с одаренными детьми.</p> <p>3. Развитие индивидуальных особенностей детей дошкольного возраста.</p> <p>4. Участие в районных конкурсах и фестивалях, получение призовых мест.</p> <p>5. Организация кружков, студийной работы в ДОУ, охватывающей педагогов, детей и их родителей.</p> <p>6. Оказание консультативной помощи родителям в развитии детской одаренности.</p> <p>7. Представление и обобщение опыта работы на различных уровнях РМО музыкальных руководителей ДОУ, <i>вос-лей</i></p>
<p>Педагогические работники (старший воспитатель)</p>	<p>1. Повышение образовательного уровня педагогов ДОУ, рост их профессионального мастерства.</p> <p>2. Качественная реализация инновационных программ и технологий в ДОУ.</p> <p>3. Благоприятный психологический климат в коллективе.</p> <p>4. Инициативность, творчество в применении</p>

	современных форм и методов организации труда педагогов.
	5. Организация и проведение экспериментальной деятельности.
	6. Активное участие педагогов ДОУ в мероприятиях районного, республиканского, уровней.
	7. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья всех участников образовательного процесса.
	8. Победа в районных, республиканских мероприятиях.
	9. Индивидуальность в налаживании связей ДОУ с другими социальными структурами.
	10. Организация дополнительных образовательных услуг.
	11. Проведение клубной работы с взрослыми участниками образовательного процесса.
	12. Представление опыта работы ДОУ на РМО, круглых столах районного, республиканского масштаба, описание опыта в профессиональных образовательных изданиях.
	13. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей, общественности.
	14. Руководство творческими группами, МО, аттестацией педагогов района.
	15. Разработка и реализация совместных с воспитателями детского сада творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.
Заместитель по АХЧ	1. Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещении детского сада.
	2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
	3. Своевременное и качественное предоставление отчетности.
Обслуживающий персонал (помощники воспитателей,	1. Обеспечение качественного питания.
	2. Обеспечение работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков,

повар, дворник,
сторож, рабочий,
уборщик и т. д.)

электроснабжения.

3. Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.

4. Качественная уборка помещений, улиц, тротуаров, и площадей, прилегаемых к детскому саду.

5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

Установление условий премирования не связанных с результативностью труда, не допускается.

III. РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

Критерии материального стимулирования воспитателей.

№	Критерии	измерители	баллы
1.	Внедрение инновационных педагогических технологий: - инновационных технологий - авторских работ.		
2.	Эффективность воспитательной работы: - открытые занятия и мероприятия: 1. на уровне детского сада 2. на уровне района - благоустройство участков ДОУ - усвоение программного материала детьми по высокому, среднему уровню 50 - 60 % 60 - 75 % 75 - 85 % 85 и выше		
3.	Самообразование: - актуальность выбранной темы. - отчет		
4.	Участие в организационно – методической работе: - педсоветы, семинары, взаимопосещение.		
5.	Оказание дополнительных образовательных услуг		

6.	Создание и постоянное обновление развивающей среды		
7.	Работа с родителями - отсутствие задолженности родителей за д /с - нетрадиционные формы работы с родителями		
8.	Результативность работы по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников: - физкультурминутки двигательная активность в режиме дня, физкультурные занятия		
9.	Обеспечение высокой посещаемости детей: - выполнение плана детодней - перевыполнение плановой наполняемости группы		
10.	Участие в общесадовских мероприятиях		
11.	Высокая исполнительская дисциплина. Этика поведения воспитателя		
12.	Отсутствие обоснованных жалоб.		
	Всего:		

Критерии материального стимулирования музыкальных руководителей.

№	Критерии	измерители	баллы
1.	Качество воспитания: - использование комплексных вариативных программ нового поколения		
2.	Эффективность педагогической работы: - открытые занятия, развлечения, праздники - участие в конкурсах профессионального мастерства - активность воспитанников: 1 место 2 место 3 место - диплом участника - усвоение программного материала воспитанниками по высокому и среднему уровню: 50 - 60 %		

	60 – 75 % 75 – 85 % 85 и выше		
3.	Самообразование: - актуальность выбранной темы - отчет		
4.	Участие в организационно – методической работе: - педсоветы, семинары, взаимопосещения		
5.	Создание и постоянное обновление развивающей среды.		
6.	Нетрадиционные формы работы с родителями: - музыкальная гостиная, конкурсы, викторины, семейные праздники		
7.	Высокая исполнительская дисциплина.		
	Всего:		

Критерии материального стимулирования мед. сестры

№	Критерии	измерители	баллы
1.	Обеспечение санитарно – гигиенических условий ДОУ	1 – 3 б.	
2.	Контроль за состоянием пищеблока		
3.	Проведение профилактических мероприятий, закаливающих процедур		
4.	Организация качественного питания воспитанников		
5.	Оформление тематических выставок для родителей, педагогов		
6.	Работа фитобара в детском саду		
7.	Исполнительская дисциплина. Отсутствие обоснованных жалоб		
8.	Выполнение правил СанПиНа в группах. Контроль, учеба с персоналом		
9.	Ведение необходимой документации. Своевременное выполнение распоряжений, отчетов по контролю за питанием, здоровьем детей и взрослых		
	Всего:		

Критерии материального стимулирования завхоза, кладовщика.

№	Критерии	измерители	баллы
1.	Обеспечение санитарных условий помещения ДОУ		
2.	Обеспечение выполнения требования пожарной и электробезопасности		
3.	Охрана труда в помещениях на территории ДОУ		
4.	Обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ		
5.	Ведение документации, учета, отчетности		
6.	Контроль за качеством продуктов		
	Всего:		

Критерии материального стимулирования технического персонала.

№	Критерии	измерители	баллы
1.	Соблюдение санитарно – гигиенических норм. Соблюдение в чистоте сохранности помещений, оборудования, инвентаря		
2.	Участие в повседневной организации жизнедеятельности детей в том числе при отсутствии воспитателя М. О, педсоветах и т.д.		
3.	Участие в детских праздниках развлечениях, общественной жизни детского сада		
4.	Исполнительская дисциплина.		
	Всего:		

Критерии материального стимулирования пищеблока.

№	Критерии	измерители	баллы
1.	Качественное приготовление пищи		
2.	Участие в организуемым садом мероприятий, праздников: выпечки, салаты и т. д.		
3.	Активное участие в переработке овощей		
4.	Эстетическая подача приготовленной пищи – выпечка, салаты и т. д.		

5.	Исполнительская дисциплина.		
6.	Сохранность инвентаря, оборудования		
7.	Строгое выполнение правил СанПиНа		
	Всего:		

Критерии материального стимулирования дворника.

№	Критерии	измерители	баллы
1.	Проведение генеральных уборок на участках ДОУ		
2.	Содержание в чистоте близлежащую территорию		
3.	В зимний, весенний период своевременное очищение дорожек от снега и сбивать сосульки с крыш		
4.	Исполнительская дисциплина.		
	Всего:		

Критерии материального стимулирования рабочего по обслуживанию здания.

№	Критерии	измерители	баллы
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в помещении ДОУ и на территории ДОУ		
2.	Исполнительская дисциплина.		
3.	Инициатива в решении проблем сада		
	Всего:		

Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений.

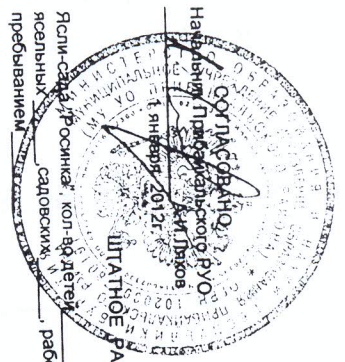
№	Критерии	измерители	баллы
1.	Соблюдение санитарных норм.		
2.	Исполнительская дисциплина.		
	Всего:		

Критерии материального стимулирования кастаньянши.

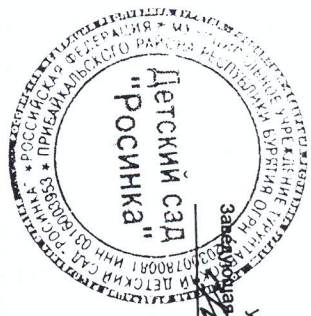
№	Критерии	измерители	баллы
1.	Высокая исполнительская дисциплина.		
2.	Пошив костюмов. Ремонт мягкого инвентаря		
3.	Сохранность оборудования, мягкого инвентаря		
4.	Ведение документации, учета и отчетности		
5.	Регулярный обмен белья в группах.		
	Всего:		

Критерии материального стимулирования рабочего по стирке.

№	Критерии	измерители	баллы
1.	Высокая исполнительская дисциплина.		
2.	Обеспечение санитарного состояния прачки		
3.	Качественная стирка белья		
4.	Сохранность белья, оборудования		
5.	Соблюдение правил Т. Б. и О. Т.		
	Всего:		



ФЛГП-сад "Росинка", кол-во детей _____ всего Групп _____ в том числе
 ясельных _____ садовских _____ рабочая неделя _____ с часовым
 пребыванием _____



УТВЕРЖДАЮ
 Заведующая ясли-садом "Росинка"
 Н.А. Ульяновская
 1 января 2012г.

Наименование должности	Категория	Кол-во единиц	Базовый оклад руб.	25% за руб. в с/м	12% за вредн	К-т квалифик	Коб. образцов	К-т ставка	К-т Упр.вл.	Доплата до 5338	ПК	50% ставка	Мес. фонд з/пл
1 Заведующая	высшая	1	3500	875				700,00	0,2		6584,38	19753,13	19753,13
2 Метсестра 12%	6	1,5	2950	737,5	354,00	0,30		350,00			2020,75	6062,25	9093,38
3 М/з. Руководитель	высшая	1,5	3500	875		1050,00		0,10			2887,50	8662,50	12993,75
М/з. Руководитель	первая	0,75	3500	875		700,00		0,10			2712,50	7787,50	5840,63
4 Воспитатель		13,95	3500			0,30	0,10	0,10	0,35		3675,00	11025,00	11025,00
Ст. воспитатель	высшая	1	3500	875		1050,00		350,00	1225,00		3062,50	9187,50	4593,75
Пополед	высшая	0,5	3500	875		1050,00		350,00			608,66	1779,33	5338,0
5 Пом. воспит.		11,1	2950,00								608,66	1779,33	5338,0
6 Завхоз		1	2950,00								1258,66	1779,33	5338,0
7 Кастилянская		1	2300,00								982,66	1779,33	5338,0
8 Раб. по стир Бел. 12%		2	2300,00		276,00						1258,66	1779,33	5338,0
9 Сторож		1	2300,00			0,20					1947,00	5841,0	5841,00
Повар 12%		1	2950,00		354,00	590,00					254,66	1779,33	5338,0
10 Повар 12%		2	2950,00		354,00						982,66	1779,33	5338,0
13 Под. раб. кухни 12%		1	2300,00		276,00						608,66	1779,33	5338,0
15 Рабочий по обслуж-живанию здания		1	2950,00								982,66	1779,33	5338,0
16 Уборщик служебных помещений 12%		1	2300,00		276,00						1258,66	1779,33	5338,0
17 Дворник		1	2300,00								1258,66	1779,33	5338,0
21 Кладовщик		0,25	2300,00								1258,66	1779,33	5338,0
ИТОГО:		43,55		4237,5	1890	4441	700,1	1400,00	1225	10063,26	42462,26	127036,77	295794,08
Стимул. фонд 12%													35495,29
Централиз. фонд 1%													2957,94
Всего:													334247,31

(4375 x 3 x 0,95 + 700) x 1,5 ПК = 19753,12

Начальник ФЗО *[Signature]*

Утверждаю:

_____ начальник
Управления образования
А.И. Ляхов

Показатели оценки деятельности руководителя

Наименование учреждения

ФИО руководителя

Направление деятельности	Показатели деятельности	Диапазон баллов	Баллы
Эффективность реализации образовательной программы ОУ	Обеспечение наибольшего охвата услугами детского населения в соответствии с лицензионными условиями	0-4	
	Освоение воспитанниками образовательных стандартов, сохранение контингента воспитанников на протяжении всего периода реализации программы (для УДО)	0-15	
	Результаты участия в районных и республиканских мероприятиях, выступления воспитанников на конкурсах, в соревнованиях различного уровня	0-10	
	Кадровое обеспечение	0-5	
	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)	0-3	
	Развитие дополнительного образования в учреждении (для ДОУ), развитие дополнительных услуг, сверх образовательной программы (для УДО)	0-5	
	Обеспечение функционирования учреждения в течение всего	0-4	

	календарного года		
	Работа по сохранению здоровья детей и подростков	0-10	
	Результаты действия системы профилактики и правонарушений несовершеннолетних, и алкоголизма среди подростков (для УДОД)	0-4	
Эффективность инновационной деятельности ОУ	Участие в инновационной деятельности, экспериментальной работы.	0-3	
	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.	0-9	
	Вклад в развитие региональной и муниципальных систем образования, реализацию целевых программ, проектов	0-10	
	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	0-9	
	Научный потенциал руководителя (наличие личных публикаций)	0-5	
Эффективность реализации государственно-общественного характера управления ОУ	Наличие и организация деятельности государственно-общественных форм управления образовательным учреждением (попечительские и управляющие советы, советы учреждений и др., использование различных форм обеспечения открытости образования)	0-3	
	Наличие консультативных пунктов на базе учреждения для детей и родителей, не охваченных услугами учреждения, групп кратковременного пребывания (для ДОУ)	0-4	
	Системность проведения «Дней открытых дверей», проведение совместных мероприятий с родителями и общественностью мероприятий	0-3	

Эффективность финансово-хозяйственной деятельности ОУ	Эффективное расходование бюджетных средств	0-7	
	Выполнение мероприятий по энергосбережению	0-7	
	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств	0-5	
	Обеспечение эстетических условий, оформления образовательного учреждения и кабинетов	0-3	
	Самостоятельность решения хозяйственных вопросов обеспечения бесперебойного функционирования ОУ	0-3	
	Отсутствие кредиторской задолженности	0-2	
	Выполнение всех финансово-хозяйственных полномочий учреждением в соответствии со статусом	0-2	
	Безопасность участников образовательного процесса	0-9	
Уровень исполнительской дисциплины	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации).	0-5	

Руководитель учреждения М.А. Ульямовская
ФИО

[Подпись]
Подпись

Согласовано:

Члены рабочей группы Королева Л.Ф.

[Подпись]

Сергеевская В.А.
ФИО

[Подпись]
Подпись

Ульямовская А.А.
ФИО

[Подпись]
Подпись

Быкова И.Н.
ФИО

[Подпись]
Подпись

Сергеев Н.В.
ФИО

[Подпись]
Подпись

ен
ии
ад
ю.

Проект программы
ваша программа
на 24 месяца
(двадцать
четыре месяца)

зав. д/с Шинд

