

Коллективный договор
зарегистрирован
"29" декабря 2023 г.



Регистрационный
№ 161
[Signature]

Принят на собрании трудового коллектива
от « 25 » декабря 20 23 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области»
на 2024 - 2026_год(ы)

От работодателя:
Заведующий МДОУ «Детский сад №16 с.
Веселая Лопань Белгородского района
Белгородской области»
[Signature]
И.Н. Коптева

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад №16 с.
Веселая Лопань Белгородского района
Белгородской области»
[Signature]
А.И. Сиухина

Принят на собрании трудового коллектива
от «_____» _____ 20____ года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области»
на 2024_ - 2026_год(ы)**

От работодателя:

Заведующий МДОУ «Детский сад №16 с.
Веселая Лопань Белгородского района
Белгородской области»
_____ Н.Н. Коптева

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад №16 с.
Веселая Лопань Белгородского района
Белгородской области»
_____ А.И. Сиухина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Белгородской области «О социальном партнерстве в Белгородской области» от 05.07.2007 г. № 122;

Закон Белгородской области «Об образовании в Белгородской области» от 31.10.2014 г. № 314;

- Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026 годы;

- Отраслевое соглашение Управления образования администрации Белгородского района и Белгородской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022 – 2024 годы;

1.3. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Коптевой Натальи Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Сиухиной Анастасии Ивановной.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.7. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.9. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (*статья 44 ТК РФ*). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее **семи рабочих дней** сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере

трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение **трёх рабочих дней** со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.14. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (*ст.53.1. ТК РФ*).

1.15. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

1.17. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.19. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

1.21. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка**.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или)

профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (*Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик*).

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Прием на работу оформлять заключением трудового договора. Трудовой договор с работником обязательно оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В качестве дополнительного условия в трудовом договоре с педагогическим работником предусматривать положение о том, что в течение рабочего дня не допускается более одного (двух) перемещений по зданиям (учебным корпусам), требующим затрат времени более 30 минут.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной

(преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации¹.

2.2.6. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для педагогов руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ», для воспитателей и педагогов дополнительного образования руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза²:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками³;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

¹Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

² 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

³ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

в) ведением журнала в электронной форме;

2.2.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.9. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, педагог - наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.11. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и территориальным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;

- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;

- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- применяющие инновационные методы работы;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- (педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.13. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (_4_ часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по

инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.15. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.18. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.2.19. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям⁴, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка⁵

2.6. Лица, признанные иностранными агентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях».

2.7. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1 процента от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

⁴ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

⁵ п. 37.1. Отраслевого регионального соглашения, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2023 -2025 годы (утв. Министерством образования МО, Московской областной организацией Общероссийского профсоюза образования 08.02.2023).

2.8. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с воспитанниками, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

3.1.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества групп;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.1.7. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление воспитательной работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учете мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объем учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.8. Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях,

предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.9. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.10. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе

педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;

- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.1.11. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.1.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.13. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, которым **устанавливается ненормированный рабочий день**, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.1.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.15. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с

письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.1.19. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней. Конкретная продолжительность определяется в соответствии с **приложением № 2** к коллективному договору.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О

специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;

повару, работающему у плиты – 6 календарных дней.

3.1.20. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в **Приложении № 3** к коллективному договору (*и не может быть менее трёх календарных дней, нижний предел продолжительности определен статьей 119 ТК РФ*).

3.1.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются

до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.1.23. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – __1__ календарных дней;
- рождения ребенка – __3__ календарных дней;
- бракосочетания детей работников – __3__ календарных дней;
- бракосочетания работника – __3__ календарных дней;
- похорон близких родственников – __3__ календарных дней;
- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – __3__ календарных дней;

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – __10__ календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – __3__ календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – __10__ календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Предусмотреть с учетом финансово-экономического положения организаций, финансирование и проведение мероприятий в целях:

- предоставления работникам отпуска по уходу за нетрудоспособными родителями до трех месяцев с сохранением места работы;
- освобождения от работы в день проведения вакцинации работников, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.1.27.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.27.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.1.27.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.1.27.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.1.27.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.27.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

3.1.27.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.27.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.3. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее)

желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

3.4. Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций и или дошкольных групп в общеобразовательных организациях, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, независимо от количества указанных воспитанников в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

Работодатель обеспечивает ежегодное проведение индексации заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.2.1. Днями выплаты заработной платы являются: **10 и 25 число каждого месяца.**

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации⁶.

4.2.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района» Белгородской области» включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (**Приложение № 4**)), за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет

⁶ Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (*указываются возможные основания*):

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении⁷

4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами и отраслевыми нагрудными знаками:

- 1) государственными наградами:
орден Почёта;

⁷ Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

орден Дружбы;
орден «За заслуги перед Отечеством»;
медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;
медаль Пушкина;

2) ведомственными (отраслевыми) наградами:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации
«Отличник просвещения»;

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С. Выготского;

медаль «За безупречный труд и отличие»;

медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно – технологического развития»;

нагрудный знак «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

3) отраслевыми нагрудными знаками (значками):

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»;

«За милосердие и благотворительность»;

«Почётный наставник»;

«За верность профессии»;

«Молодость и Профессионализм»;

«Отличник просвещения СССР»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования;

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере ___ % ставки заработной платы (должностного оклада).

(Данные выплаты производятся, если предусмотрены в отраслевом муниципальном соглашении либо из средств образовательной организации полученных от иной приносящей доход деятельности)

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (приложение № 2 к настоящему коллективному договору)

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.12. Педагогам, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.14. Наполняемость классов (групп) определяется исходя из установленной предельной наполняемости и расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях⁸, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м² на 1 воспитанника до 3-х лет в групповой (игровой), помещении для занятий;
- не менее 2,0 м² на 1 воспитанника от 3-х до 7-ми лет в групповой (игровой), помещении для занятий;
- не менее 1,8 м² на 1 воспитанника до 3-х лет в спальном (место для сна);

⁸ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 2 "Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания"

- не менее 2,0 м² на 1 воспитанника от 3-х до 7-ми лет в групповой (игровой), помещении для занятий;
- не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.15. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки педагога (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего педагога (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

4.16. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) педагогического работника, работу на группе, другим

педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат пропорционально времени замещения.

Временное замещение длительно отсутствующего по другим причинам (при получении им дополнительного профессионального образования, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д.) педагогического работника, осуществляющего работу на группе, другим педагогическим работником производить оплату из средств экономии или из средств образовательной организации, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату⁹ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.17. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.18. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.19. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы.

4.20. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за работу на группе в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за работу на группе, установленных по решению органов государственной власти.

4.21. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом

⁹ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удалённой работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удалённой работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.22. По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» - до одного года;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;

- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;

- по окончании исполнения полномочий освобождённого профсоюзного работника – до двух лет;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - до одного года.

4.23. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности, независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при оплате труда при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

4.24. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.25. При установлении органами финансового контроля неправомερных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.1.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне рабочее время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.1.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.1.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.1.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.1.7. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

5.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

5.4. Женщинам выплачивается единовременное пособие по случаю рождения ребенка, согласно законодательству. Женщинам, находящимся в

декретных отпусках по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, выплачивается пособие за счет фонда социального страхования, согласно законодательству.

5.5. «Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков:

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

5.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов:

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей:

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.8. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.10. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть

отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

5.11. Гражданам (в том числе временно направленные или командированные), принимавшим в 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащим и военнообязанным, призванные на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988-1990 годах службу в зоне отчуждения гарантируется использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

5.12. При необходимости, в том числе в случае роста заболеваемости COVID-19, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя переводит на дистанционный режим работы максимально возможное число работников.

Решение о максимальной численности работников, которых можно перевести на дистанционный режим работы, определяется организацией самостоятельно исходя из возможности работодателя и возможности работников.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными средствами;
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

б. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

б.1. Работодатель обязуется:

б.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

б.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе

на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

6.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений *с сохранением за это время средней заработной платы*.

6.6. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях организации необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных;

- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных ст. 97 Федерального закона от 22.07.2008 № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

6.7. Работодатель предусматривает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами¹⁰;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

¹⁰ Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или

профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей¹¹.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем¹².

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя¹³.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника¹⁴. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

¹¹ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹² Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹³ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

¹⁴ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя¹⁵, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре¹⁶.

¹⁵ Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

¹⁶ В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям,

условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- *установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135, 144 ТК РФ);*

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы *(в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);*

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников; изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- *распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);*

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в заключительных положениях к настоящему коллективному договору.

9.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

9.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.4.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.4.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.4.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.4.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.4.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств,

направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

10.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

10.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

10.2. Работодатель:

10.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.2.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность

размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.2.3. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.2.4. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.2.5. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.2.6. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.2.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

10.2.8. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.2.9. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих

нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.2.10. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, __1__ раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение __10__ дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.2.11. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее __2__ часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства __1__ раза в год в течение не менее __10__ дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.2.12. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации¹⁷;

10.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.3.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей,

¹⁷Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.3.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.3.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.3.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.4. Стороны совместно:

10.4.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.4.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.5. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения

коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области».

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса¹⁸.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий

¹⁸ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем в орган по труду (уполномоченный орган) на уведомительную регистрацию. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка;
- приложение № 2 Перечень должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск;
- приложение № 3 Положение о предоставлении длительного отпуска;
- приложение № 4 Положение об оплате труда;
- приложение № 5 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- приложение № 6 Соглашение по охране труда;
- приложение № 7 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение №1

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань»
_____ А.И. Сиухина

Утверждено:

Заведующий МДОУ
Детский сад №16 с. Веселая Лопань»
_____ Н.Н. Коптева

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 16 с. Веселая Лопань
Белгородского района Белгородской области»**

2021

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области» (далее – Учреждение). В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице заведующего Учреждением.

2. Порядок приема, перевода на другую работу и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора¹⁹.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет заведующему²⁰:

- паспорт;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- медицинскую книжку;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального учета ПФР;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (ИНН);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- аттестационный лист (при его наличии) для педагогических работников;
- свидетельство о браке и о рождении ребенка (при их наличии);
- справка о доходах за последние 2 года по форме 182н и 2НДФЛ за текущий год;
- номер лицевого счета для перечисления заработной платы.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется заведующим.

2.3.1. В связи с изменениями, установленными Федеральными законами от 16.12.2019 №436-ФЗ, от 16.12.2019 №439-ФЗ в части формирования

¹⁹ ст.16 ТК РФ
²⁰ ст.65 ТК РФ

сведений о трудовой деятельности застрахованного лица в электронном виде, и в соответствии со статьями 189 и 190 Трудового кодекса РФ внесены следующие изменения, связанные с формированием сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде.

2.3.2. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине заведующий обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица²¹:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. К трудовой деятельности в Учреждении также не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против

²¹ ст.331 ТК РФ

семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности²².

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан провести со всеми принимаемыми на работу сотрудниками вводный инструктаж по охране труда, ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором²³.

2.9. При переводе работника на другую работу работодатель обязан провести вводный инструктаж по охране труда.

2.10. Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте проводит ответственный за охрану труда в Учреждении.

2.11. Заведующий Учреждения или ответственный за охрану труда в Учреждении знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;
- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности; с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.12. Прием на работу оформляется приказом заведующего, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника заведующий обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа²⁴.

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе²⁵.

2.14. При неудовлетворительном результате испытания заведующий имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение заведующего работник имеет право обжаловать в суде²⁶.

2.15. Заведующий (работодатель) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной²⁷.

2.16. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно²⁸:

²² ст.351.1 ТК РФ

²³ ст.68 ТК РФ

²⁴ ст. 68 ТК РФ

²⁵ ч.1 ст.70 ТК РФ

²⁶ ч.1 ст.71 ТК РФ

²⁷ ч.3 ст.66 ТК РФ

²⁸ ст.77 ТК РФ

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.17. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении²⁹.

2.18. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении³⁰.

2.19. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора

²⁹ часть 1 ст. 80 ТК РФ

³⁰ часть 2 ст. 80 ТК РФ

работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника³¹.

2.20. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника³².

2.21. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы³³.

2.22. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу³⁴.

2.23. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность)³⁵.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой³⁶.

2.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя³⁷.

2.25. К осуществлению педагогической деятельностью не допускаются лица, признанные на территории Российской Федерации иностранными агентами.

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на³⁸:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

³¹ часть 3 ст. 80 ТК РФ

³² ч.1 ст.79 ТК РФ

³³ ч.2 ст.79 ТК РФ

³⁴ ч.3 ст.79 ТК РФ

³⁵ ч.3 ст.84.1 ТК РФ

³⁶ ч.4 ст.84.1 ТК РФ

³⁷ ч.1 ст.84.1 ТК РФ

³⁸ ст.21 ТК РФ

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами³⁹:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим

³⁹ ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

10) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

11) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом заведующего Учреждением от 29.08.2013г. № 55/1.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие права и социальные гарантии⁴⁰:

1) право на сокращённую продолжительность рабочего времени;

2) право на профессиональную подготовку и переподготовку по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории по желанию⁴¹;

4) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

5) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

6) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

7) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

8) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Белгородской области.

⁴⁰ ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

⁴¹ ч.3 п.24 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

3.5. Заведующему Учреждением, заместителям заведующего Учреждением, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»⁴².

3.6. Работники Учреждения обязаны⁴³:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.7. Педагогические работники Учреждения обязаны⁴⁴:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

⁴² ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»

⁴³ ст.21 ТК РФ

⁴⁴ ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

10) соблюдать Устав Учреждения;

11) педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.8. Работникам ДОО запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий, режимных моментов;
- курить, в том числе электронные сигареты, в помещениях и на территории Учреждения;
- оставлять детей без присмотра;
- подмениваться с другими работниками без согласования с заведующим Учреждения;
- находится в помещениях в верхней одежде, головных уборах, без сменной обуви;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах.

Основные права и обязанности работодателя

3.9. Работодатель имеет право⁴⁵:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

3.10. Работодатель обязан⁴⁶:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

⁴⁵ ст.22 ТК РФ

⁴⁶ ст.22 ТК РФ

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (10 и 25 числа каждого месяца);

- выплачивать в полном размере причитающуюся педагогическим работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (10 и 25 числа каждого месяца)

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

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

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

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю⁴⁷.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и

⁴⁷ ч.1 ст.333 ТК РФ

времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке⁴⁸.

4.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601

О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;

- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 указанного приложения;

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

4.4. Конкретная продолжительность образовательной деятельности, а также перерывов между ней организуется с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение педагогической работы регулируется схемой распределения непосредственно образовательной деятельности.

4.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает⁴⁹:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

4.6. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

⁴⁸ Приложение 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

⁴⁹ п.2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

4.7. Для работников Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час⁵⁰.

4.9. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации⁵¹.

4.11. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации⁵².

4.12. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года⁵³.

4.13. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

4.14. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.15. Педагогическим работникам: старшему воспитателю воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня⁵⁴.

При наличии в Учреждении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении (ОВЗ), педагогическим работникам (воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу), непосредственно работающим с данной категорией детей, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней⁵⁵.

⁵⁰ часть 1 ст. 95 ТК РФ

⁵¹ ст.112 ТК РФ

⁵² ст.93 ТК РФ

⁵³ ст.104 ТК РФ

⁵⁴ Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 в редакции Постановления Правительства от 07.04.2017 г. №419 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

⁵⁵ Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 в редакции Постановления Правительства от 07.04.2017 г. №419 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней⁵⁶.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации⁵⁷. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника⁵⁸. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала⁵⁹.

4.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно⁶⁰.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет⁶¹.

4.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев⁶². До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен⁶³:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя⁶⁴.

4.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней⁶⁵.

4.20. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником⁶⁶.

⁵⁶ ч.1 ст.115 ТК РФ. №

«О ежегодных»⁵⁷ ч.1 ст.123 ТК РФ

⁵⁸ ч.2 ст.123 ТК РФ

⁵⁹ ч.3 ст.123 ТК РФ

⁶⁰ ч.1 ст.122 ТК РФ

⁶¹ последний абзац ст. 124 ТК РФ

⁶² ч.2 ст.122 ТК РФ

⁶³ ч.3 ст.122 ТК РФ

⁶⁴ последний абзац ст.122 ТК РФ

⁶⁵ ч.1 ст.125 ТК РФ

⁶⁶ ч.5 ст.124 ТК РФ

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях⁶⁷:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем⁶⁸.

4.23. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5. Поощрения за труд

5.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения⁶⁹:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения. Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

5.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и г.Белгорода Белгородской области.

6. Дисциплинарные взыскания

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания⁷⁰:

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

6.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен⁷¹.

⁶⁷ ч.1 ст.124 ТК РФ

⁶⁸ ч.1 ст. 128 ТК РФ

⁶⁹ ст.191 ТК РФ

⁷⁰ ст.192 ТК РФ

⁷¹ ч.5 ст.192 ТК РФ

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт⁷². Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания⁷³.

6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников⁷⁴. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу⁷⁵.

6.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание⁷⁶.

6.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт⁷⁷.

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников⁷⁸.

7. Ответственность работников Учреждения

⁷² ч.1 ст.193 ТК РФ

⁷³ ч.2 ст.193 ТК РФ

⁷⁴ ч.3 ст.193 ТК РФ

⁷⁵ ч.4 ст.193 ТК РФ

⁷⁶ ч.5 ст.193 ТК РФ

⁷⁷ ч.6 ст.193 ТК РФ

⁷⁸ ст.194 ТК РФ

.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

7.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение №2

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань»
_____ А.И. Сиухина

Утверждено:

Заведующий МДОУ
Детский сад №16 с. Веселая Лопань»
_____ Н.Н. Коптева

**Перечень должностей,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней	Основание
1.	Заведующий	3	Ненормированный рабочий день
2.	Повар	7	Работа у горячей плиты

Добавлено примечание ([П1]): Спецоценка есть?

Приложение №3

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань»
_____ А.И. Сиухина

Утверждено:

Заведующий МДОУ
Детский сад №16 с. Веселая Лопань»
_____ Н.Н.Коптева

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области»

2020

1.Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления

педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст.4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы⁷⁹.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. (Пункт в редакции, введенной в действие с 14 августа 2020 года приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2020 года N 748.

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

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

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда

⁷⁹ См. статью 335 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст.3; N 19, ст.3; N 30, ст.3014, ст.3033; 2003, N 27, ст.2700; 2004, N 18, ст.1690; N 35, ст.3607; 2005, N 1, ст.27; N 19, ст.1752; 2006, N 27, ст.2878; N 52, ст.5498; 2007, N 1, ст.34; N 17, ст.1930; N 30, ст.3808; N 41, ст.4844; N 43, ст.5084; N 49, ст.6070; 2008, N 9, ст.812; N 30, ст.3613, ст.3616; N 52, ст.6235, ст.6236; 2009, N 1, ст.17, ст.21; N 19, ст.2270; N 29, ст.3604; N 30, ст.3732, ст.3739; N 46, ст.5419; N 48, ст.5717; 2010, N 31, ст.4196; N 52, ст.7002; 2011, N 1, ст.49; N 25, ст.3539; N 27, ст.3880; N 30, ст.4586, ст.4590, ст.4591, ст.4596; N 45, ст.6333, ст.6335; N 48, ст.6730, ст.6735; N 49, ст.7015, ст.7031; N 50, ст.7359; 2012, N 10, ст.1164; N 14, ст.1553; N 18, ст.2127; N 31, ст.4325; N 47, ст.6399; N 50, ст.6954, ст.6957, ст.6959; N 53, ст.7605; 2013, N 14, ст.1666, ст.1668; N 19, ст.2322, ст.2326, ст.2329; N 23, ст.2866, ст.2883; N 27, ст.3449, ст.3454, ст.3477; N 30, ст.4037; N 48, ст.6165; N 52, ст.6986; 2014, N 14, ст.1542, ст.1547, ст.1548; N 26, ст.3405; N 30, ст.4217; N 45, ст.6143; N 48, ст.6639; N 49, ст.6918; N 52, ст.7543, ст.7554; 2015, N 1, ст.10, ст.42, ст.72; N 14, ст.2022; N 24, ст.3379; N 27, ст.3991, ст.3992; N 29, ст.4356, ст.4359, ст.4363, ст.4368; N 41, ст.5639; 2016, N 1, ст.11, ст.54).

педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

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

5. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

Принято:

на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад №16 с. Веселая
Лопань»
Протокол № ___ от « ___ » _____ 2020 г.

Утверждено:

Заведующий МДОУ
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань»

Н.Н. Коптева
Приказ № ___ от « ___ » _____ 2020 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад №16 с. Веселая
Лопань»

А.И. Сиухина

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района»
Белгородской области»**

2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района» (далее - Положение) разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района» (далее – ДОУ) в соответствии с:

Трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового законодательства Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159 - пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб»;

Постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134 - пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»;

Постановлением администрации Белгородского района от 4 августа 2015 года № 63 «О внедрении на территории Белгородского района Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»;

Постановлением администрации Белгородского района от 21 августа 2015 года № 71 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белгородского района».

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ДОУ, финансируемых за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.3. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в ДОУ;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **базовый должностной оклад** - минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- **гарантированные доплаты** - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие работникам образовательной организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- **базовая часть фонда оплаты труда** образовательной организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- **стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников ДОУ, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

Система стимулирующих выплат работникам ДОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом ДОУ.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и административно-управленческого персонала муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области».

Фонд оплаты труда ДОУ формируется за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, полученных от осуществления ДОУ деятельности в соответствии с её уставными целями и видами деятельности.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области».

Месячная ставка (оклад) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не менее, чем на 1 ставку, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Положение утверждается приказом заведующего ДОУ.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации

3.1. Формирование фонда оплаты труда ДОУ рассчитывается по формуле:

ФОТ общ=ФОТпп+ФОТпр.пер., где

ФОТпп - фонд оплаты труда педагогического персонала

ФОТпр.пер.- фонд оплаты труда прочего персонала.

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области», осуществляющего образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года № 565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях», из расчета на одного обучающегося, в части оплаты труда.

Формула для расчета:

ФОТпп=N×К×Д×У, где

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

К - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области.

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного

дошкольного образования в дошкольной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

У - количество обучающихся в ДОО.

Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТпед.пер.} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТпед.пер.} \times \text{Дс}, \text{ где}$$

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапазон Дс 20 до 70%. Значение Дс определяется ДОО самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и гарантированной части (ФОТг):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТг}.$$

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТг} = \text{ФОТпп} \times \text{Дг}, \text{ где}$$

Дг – доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемое значение Дг – до 30%. Значение Дг определяется ДОО самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

3.3. Фонд оплаты труда прочего персонала формируется в соответствии с указанной Методикой оплаты труда за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год.

Фонд оплаты прочего персонала не входит в норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, предусмотренных постановлением Правительства области от 30 декабря 2013 года №565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях».

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по ДОО (ФОТмдоу) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТпр.пер.} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТц} + \text{ФОТотп}, \text{ где:}$$

ФОТб-базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТст-стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТц- централизованный фонд стимулирования заведующего, который составляет до 15% от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего), (без учета ФОТ отп).

В ДОУ формируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

ФОТ отп – фонд оплаты труда на замену отпусков рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников: помощникам воспитателей, заведующим, медицинскому персоналу, поварам, шеф-поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды, сторожам, подсобным рабочим.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля ФОТ прочего персонала, значение ш определяется ДОУ самостоятельно от 20 до 70%.

Тарификация производится 2 раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При невыполнении по независящим от работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

4. Расчет оплаты труда работников

4.1. Оплата труда педагогических работников ДОУ рассчитывается исходя из базового оклада с применением гарантированных выплат и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$\text{Зп.восп.} = (\text{О баз.восп.} \times \text{К попр. на контингент} \times (1 + \text{К})) + \text{С},$$

где:

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$\text{К} = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом начальника Управления образования администрации Белгородского района в разрезе каждой дошкольной организации 2 раза в год на 1 сентября и 1 января.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиНом рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

К - специальные гарантированные надбавки.

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$$\text{Зп.пед} = (\text{О баз.пед.} \times \text{К попр. на контингент} \times (1 + \text{К})) + \text{С},$$

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$\text{К} = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом начальника Управления образования администрации Белгородского района в разрезе каждой дошкольной организации.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиНом рассчитывается исходя из площади групповой комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

К - специальные гарантированные надбавки;

С - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

4.2. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-управленческого, младшего обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада.

$$\text{Зп пр.} = (\text{О баз. пр.} \times (1 + \text{К2})) + \text{С}, \text{ где}$$

О баз. пр. - базовый оклад прочего персонала;

К2 - специальные гарантированные надбавки;

С - стимулирующие надбавки.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

Оплата труда заведующего ДОУ устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующие надбавки:

$Зп \text{ завед.} = (\text{средняя } Зп \text{ базовая воспит.} * (1 + K + A)) + Cн$, где

Сред Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя,

K - коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 до 200 - 0,7;

от 201 до 250 детей - 1;

от 251 и более детей - 1,2

A - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

Cн - стимулирующие выплаты;

Стимулирующие выплаты руководителю ДОУ устанавливаются в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций, структурных подразделений «детский сад» в общеобразовательных организациях Белгородского района, которое утверждается приказом начальника Управления образования администрации Белгородского района.

Оплата труда старшего воспитателя ДОУ устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на 1(одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующей надбавки.

Базовая заработная плата старшего воспитателя ДОУ устанавливается в размере до 75% базового оклада заведующего ДОУ без учета доплаты ему за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть старшего воспитателя устанавливается 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

$ЗПб \text{ ст. восп.} = Б. \text{ зп. зав.} * (K + A)$, где:

Б. зп. зав. - базовая заработная плата заведующего без квалификационной категории;

K - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

A - коэффициент за квалификационную категорию

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15 - для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается два раза в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ДОУ;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию. При этом оплата труда за замещение отсутствующего работника производится с учетом квалификационной категории замещающего работника.

5.5. Оплата замены за временно отсутствующего педагогического работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в ДОУ производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены) на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

5.6. Замена младшего обслуживающего персонала оплачивается от оклада заменяемого работника с учетом гарантированных доплат и компенсационных выплат без стимулирующей части за фактически отработанное время.

6. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

6.1. Настоящий раздел Положения применяется при установлении работникам ДООУ (далее – работники) компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

6.2. Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы определяются исходя из условий труда устанавливаются настоящим Положением, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами ДООУ.

6.3. Гарантированные надбавки за специфику работы ДООУ для работников устанавливаются от базового должностного оклада:

- 10 процентов – педагогическим работникам (кроме старшего воспитателя) за реализацию в организации основной образовательной программы ДОО в соответствии с требованиями ФГОС ДОО;
- 20 процентов – педагогическим работникам, помощникам воспитателя за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности;
- 20 процентов – учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам) за работу в логопедическом пункте;
- 20 - 30 процентов - помощникам воспитателей за осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательных мероприятий.
- 30 процентов - молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников ДООУ, на период первого года трудовой деятельности (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31.10 2014 г. № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

6.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

6.5. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- 35 процентов от базового должностного оклада - каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра);
- до 12 процентов - за работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Конкретный размер доплаты работникам определяется Управляющим советом ДООУ. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

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

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

6.6. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

7. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам ДООУ

7.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 27 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

7.4. Заведующий ДООУ проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей и специалистов, устанавливает им должностные оклады.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников ДООУ несет заведующий ДООУ.

8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы

в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации при определении условий оплаты труда

Стаж педагогической работы для педагогических работников рассчитывается исходя из положений Постановления администрации Белгородского района Белгородской области от 21.08.2015 года №71 (п. 12) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белгородского района».

Приложение №5

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад №16 с. Веселая
Лопань»

_____ А.И. Сиухина

Утверждено:

Заведующий МДОУ
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань»
_____ Н.Н. Коптева

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань
Белгородского района Белгородской области»**

2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области» (Далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области» (далее - ДОУ), реализующего основную образовательную программу дошкольного образования.

1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда ДОУ состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда заведующего и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда всех категорий работников ДОУ, определяет перечень показателей результативности профессиональной деятельности (критерии) по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

1.4. Стимулирующие выплаты всем категориям работников (административно - управленческий, педагогический, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал) устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Положение принимается на Общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом по ДОУ.

1.6. Положение распространяется на все категории работников ДОУ.

1.7. Стимулирующие выплаты заведующему ДОУ устанавливаются решением Совета по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Белгородского района, состав которого утверждается Постановлением администрации Белгородского района.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ, осуществляется Управляющим советом два раза в год по итогам учебных

полугодий (на 1 сентября и 1 января). Выплаты стимулирующего характера работникам ДОО устанавливаются локальным актом организации.

2.2. Состав Управляющего совета утверждается приказом заведующего ДОО.

2.3. Управляющий совет принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам ДОО, на основании сводной ведомости. Решение Совета оформляется протоколом.

2.4. Размер стимулирующих выплат работникам ДОО, рассчитывается путем умножения итогового количества баллов на стоимость одного балла.

2.5. На основании протокола Управляющего совета заведующий ДОО издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам ДОО с обязательным ознакомлением работника под роспись.

2.6. Стимулирующие выплаты работникам ДОО, устанавливаются два раза в год по следующим отчетным периодам: с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря.

2.7. Система стимулирующих выплат всех категорий работников ДОО (кроме внутренних совместителей), осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и включает в себя гарантированные и поощрительные выплаты по результатам оценки профессиональной деятельности работников ДОО.

2.8. Гарантированные стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград устанавливаются в фиксированном денежном выражении:

за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования РФ» – 500 рублей.

В случае если работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих доплат.

2.9. Гарантированные стимулирующие выплаты за непрерывный медицинский стаж составляет от базового должностного оклада:

от 3 до 5 лет – 50%,

свыше 5 лет – 60%.

2.10. Гарантированные стимулирующие выплаты за работу в поселках городского типа, городских поселениях (педагогическим работникам, медицинскому персоналу, специалистам) - 25%.

2.11. Размер указанных стимулирующих доплат в ДОО не может превышать 50% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.12. Основанием для установления стимулирующих выплат являются критерии результативности профессиональной деятельности.

2.13. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую (в разных категориях персонала) стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

2.14. При переводе работника с одной должности на другую (в одной категории персонала), на основании письменного заявления, сохраняются баллы за отработанный период.

2.15. В целях обеспечения государственно – общественного характера управления создается Рабочая группа по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам ДОО (далее – Рабочая группа).

3. Организация деятельности Рабочей группы по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам ДООУ

3.1 Состав Рабочей группы в количестве не менее 7 человек утверждается приказом заведующего ДООУ. В состав Рабочей группы могут входить член Управляющего совета, председатель первичной профсоюзной организации. Председателем Рабочей группы является член Управляющего совета.

3.2. Лист согласования на бумажном носителе заполняется работником самостоятельно (в баллах) на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда. Далее лист согласования рассматривается Рабочей группой.

3.3. К листу согласования каждый работник предоставляет оформленное портфолио, содержащее необходимые подтверждающие документы к критериям. К каждому критерию предоставляется лист подтверждения (приказ, справка, буклет, программа и прочее, в соответствии с примечанием листа согласования).

3.4. В случае наличия приказа о дисциплинарном взыскании или при наличии существенных замечаний в работе, на основании журналов контроля заведующего, заместителя заведующего по АХР, старшего воспитателя или старшей медсестры баллы по критерию не выставляются.

3.5. Защита листов согласования и портфолио осуществляется на основании графика, утвержденного заведующим ДООУ. График защиты листов согласования утверждается не позднее 5 числа сентября и января месяца.

3.6. В случае установления Рабочей группой существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-х дневный срок.

3.7. Решения Рабочей группы принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

3.8. Оценочный лист, рассмотренный Рабочей группой, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления работнику под роспись.

3.9. С момента ознакомления с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление, на имя заведующего ДООУ, о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе с аналитическими материалами.

3.10. Ответ о результатах по рассмотрению заявления предоставляется работнику в течение 3-х дней.

3.11. На основании оценочных листов, с ознакомлением работников, оформляется сводная ведомость (приложение 2) и подписывается всеми членами Рабочей группы, которая передается в Управляющий совет. На основании сводной ведомости Управляющий совет на своем заседании принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам ДООУ большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Управляющего совета.

3.12. Работники, не предоставившие в срок, указанный в п. 3.2. настоящего Положения пакет документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности по установленным критериям не будут учитываться при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.13. Аналитические материалы (оценочные листы и сводная оценочная ведомость) хранятся в ДОУ в течении 3 лет, подтверждающие документы (грамоты, дипломы, справки и др.) - в течении учебного года.

3.14. Ответственность за хранение аналитических материалов возлагается на секретаря Управляющего совета.

4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности работников ДОУ (критерии)

Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников ДОУ, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

ДОУ - муниципальное дошкольное образовательное учреждения «Детский сад №16 с. Веселая Лопань Белгородского района Белгородской области», реализующее основную образовательную программу дошкольного образования,

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования,

ОВЗ - ограничение возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ЗОЖ - здоровый образ жизни,

ПМПК- психолого - медико - педагогическая комиссия,

ППк - психолого - педагогический консилиум ДОУ,

ГКП – группа кратковременного пребывания,

ЦИП – центр игровой поддержки,

ООП – основная образовательная программа.

4.1. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности педагогического персонала

4.1.1. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательным	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1 балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя

	и программами		
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- качественное и своевременное выполнение – 2 балла - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1 балл - при наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
3	Уровень удовлетворенности и родителей воспитанников качеством образовательной услуг	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1 балл - 95-100% - 2 баллов Мах - 2 балла	Результаты мониторинга баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
4	Руководство городским (районным) методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов наличие замечаний и недостатков – 1 балл Мах - 5 балла	Копия приказа УО о назначении
5	Участие в инновационной деятельности	Участие в федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадке <i>наличие федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки (при наличии приказа по ДОО) – 1 балл</i> <i>результативность работы по экспериментальной или инновационной деятельности (публикации, выступления на семинарах, мастер-классах, открытый показ образовательной деятельности с детьми в рамках программы) – 1 балл</i> <i>при наличии двух и более выступлений (презентаций,</i>	Копия приказа

		<i>публикаций, показов и пр.) – 2 балла</i> Мах - 3 балла	
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 5 баллов - на муниципальном уровне – 3 балла Мах - 5 балла	Сертификат обобщенного АПО авторских технологий, программ <i>(срок доплаты распространяется на 5 лет)</i>
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, СМИ и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале – 2 балла за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 балл - на муниципальном, региональном уровне – 3 балла <i>при участии в реализации проектной деятельности на уровне: муниципальный/региональный/федеральный – 2 балла</i> <i>при наличии подтверждающих документов о реализации мероприятий проекта (выступления, консультации, НОД, публикации и пр.)- 1 балл</i> Мах - 3 баллов	Копия приказа
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ – 1 балл за каждое - на муниципальном уровне - 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов ДОУ или ОУ
10	Наличие звания победителя	Региональный уровень – 5 Муниципальный - 3	Копия приказа

	регионального конкурса «Детский сад года»	Мах - 5 баллов	<i>Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
11	Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года»	муниципальный – 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ООП, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий и др <i>привлечение родителей к реализации ООП ДО через участие в праздниках и утренниках (исполнение ролей, выполнение ведущих функций), спортивных соревнованиях, олимпиадах, реализация технологий «Гость группы», экскурсии с развивающими и образовательными задачами (при наличии подтверждающих документов: фото, программа, скриншот новостей на сайте ДОО и др); проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий (при наличии необходимых документов, проведение заседаний, занятий не реже четырех раз в год)</i> – по 1 баллу за каждое участие Мах - 4 баллов	Справка старшего воспитателя
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	регулярная и качественная деятельность в ГКП, ЦИП и др. – 3 балла Мах - 3 баллов	Копии приказов

14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного образования в форме семейного образования	регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 3 балла Мах – 3 балла	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, мониторинг детей от 0 до 18 лет, субботники – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО – 5 баллов - актив ПК ДОО – 3 балла Мах - 12 баллов	справка старшего воспитателя
16	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 3 балла	Копия диплома
17	Обеспечение информационной открытости ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте или его обновление – 1 балл за каждое Мах - 3 баллов	Справка старшего воспитателя
18	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балла - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Приказ, наличие значка
19	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в	- регулярное и качественное выполнение – до 3 баллов - при наличии замечаний – (-3) балла Мах – 3 балла	Справка старшего воспитателя

	процессе режимных моментов		
20	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 3 балла Менее 80% - 0 баллов Не менее 70% до 4 лет – 3 балла Менее 70% - 0 баллов Мах - 3 баллов	Справка ДОО м/с
21	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и среднее районный показатель Мах - 2 балла	Справка ДОО м/с
22	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	Вся группа – 5 баллов Не менее половины группы - 4 балла менее половины группы – 3 балла несколько человек (3-5) – 2 балла Мах - 5 баллов	сведения от м/с о возрасте детей за оцениваемый период
23	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	Доля воспитанников с лёгкой и средней степенью адаптации: До 80 % воспитанников – 1 балл Свыше 80 % воспитанников – 2 балла Мах – 2 балла <i>критерий оценивается при вновь комплектуемой группы или же при зачислении более 45% вновь принятых детей</i>	Результаты мониторинга педагога-психолога по адаптации детей к ДОО
24	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами для воспитателей групп комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности	Положительная динамика развития детей – 3 балла <i>при наличии положительной динамики, а также индивидуальной программы сопровождения (или АОП)</i> 100% - 3 балла 80%-99% - 2 балла 60% - 79% - 1 балл <i>ниже 60% положительной динамики баллы не выставляются</i> Мах - 3 балла	По данным ППк ДОО

25	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - 3 балла При наличии травматизма- (3) балла Мах - 3 баллов	Справка, акты
26	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой, планом	1 ребёнок – 1 балл Мах – 5 баллов	Индивидуальная программа
27	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1балл Заочное участие в конкурсах Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов
28	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере	Очное участие Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1балл <i>Баллы суммируются, но не более 5</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов

	образования		
29	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	перенаполняемость группы свыше 15% – 3 балла Мах - 3 балла	Приказ
30	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребенком в ДОО	Отсутствие должников – 5 баллов Наличие должников – (-5) баллов Мах - 5 баллов	Ведомости расчета родительской платы за присмотр и уход
31	Взаимозаменяемость	- 10-70 часов – 1балл - 70 – 100 часов – 2 балла Более 100 часов – 5 баллов Мах - 5 баллов	Приказ
32	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов Мах - 0 баллов	Жалоба, приказ
33	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (<i>при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется</i>)	- 1- 5 лет – 1балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	Справка
34	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 50 б Мах - 50 баллов	Приказ по личному составу
	Итого:	179 балла	

4.1. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности педагогического персонала

4.1.1. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности воспитателя

4.1.2. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1 балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Итоги мониторинга РППС за оцениваемый период по детскому саду в целом.
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации	- высокая результативность внутреннего контроля – 2 балла - при отсутствии замечаний и недостатков по результатам внешних проверок выполнения мероприятий годового плана в части реализации ООП – 1 балл - при наличии замечаний и недостатков по результатам внешних проверок выполнения мероприятий годового плана в части реализации ООП – (-2) балла Мах - 2 балла	приказы о результатах контроля, аналитические справки, протоколы наблюдений и др.
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1 балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Результаты мониторинга. (баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы)
4	Руководство районным методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи)	Копия приказа о назначении

		выступающим педагогам) – 5 баллов Мах - 5 баллов	
5	Участие в инновационной деятельности	Федеральный, региональный, муниципальный уровень – 3 балла <i>наличие федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки (при наличии приказа по ДООУ) – 1 балл</i> <i>результативность работы по экспериментальной или инновационной деятельности (публикации, выступления на семинарах, мастер-классах, открытый показ образовательной деятельности с детьми в рамках программы) – 1 балл</i> <i>при наличии двух и более выступлений (презентаций, публикаций, показов и пр.) – 2 балла</i> Мах – 3 балла	Копия приказа о признании ДООУ инновационной площадкой
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО старшего воспитателя или педагогов ДООУ на региональном – 5 баллов , на муниципальном уровне – 3 балла Мах - 5 балла	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий, программ и справка об их распространении. <i>(срок доплаты - собственный опыт-5 лет педагогов-1 г. до начала оцениваемого периода)</i>
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, СМИ и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале – 2 балла за каждую	Буклеты, программы и др.

		Мах - 8 баллов	
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОО – 1балл - на муниципальном, региональном – 3 балла <i>при участии в реализации проектной деятельности на уровне:</i> <i>муниципальный/региональный/федеральный – 2 балла</i> <i>при наличии подтверждающих документов о реализации мероприятий проекта (выступления, консультации, НОД, публикации и пр.)- 1 балл</i> Мах - 3 балла	Копия приказа, пакет документов по реализации проекта
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член аттестационной комиссии, ППк, ПМПк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность: - на уровне ДОУ – по 1 за каждый - на муниципальном уровне – 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов <i>Баллы суммируются</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов
10	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>(Срок доплаты распространяется на 1 год со дня получения статуса)</i>
11	Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года"	муниципальный – 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса педагога, но при условии сопровождения.</i>

12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. – 2 балла за каждое, но не более 4 баллов Мах – 4 балла	Копия приказ
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Организация и контроль деятельности ГКП, Центра игровой поддержки и др. – 5 балла Мах - 5 балла	Копии приказов
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	Работа в консультационных пунктах (центрах), охват семей – 3 балла Мах - 3 балла	Справка (журнал) о количестве предоставленных услуг, количестве семей
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в поселковых мероприятиях, субботниках, мониторинг детей от 0 до 18 лет – 2 балла за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО – 5 баллов - актив ПК ДОО – 3 балла Мах - 15 баллов	справка заведующего
16	Наличие высшего педагогического образования	Мах – 3 балла	Копия диплома
17	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	Соответствие сайта требованиям законодательства РФ - 5 баллов, при наличии замечаний – 0 Мах- 5 баллов	Справка БЕЛРЦОКО

18	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	Соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. – 1 балл Мах- 1 балл	Приказ заведующего
19	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балла - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Приказ, наличие значка
20	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	Мах- 5 балла	Выписка из протокола педсовета, где утверждались программы, результаты внешнего контроля
21	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми ООП	До 70% - 1балл 70% - до 89% - 2 балла Свыше 90% - 5 балла Мах - 5 балла	справка заведующего
22	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	Качественная организация деятельности ППк ДОО, разработка и сопровождение реализации адаптированным образовательных программ - 5 баллов Мах - 5 баллов	наличие заключений ПМПк, наличие адаптированных программ

23	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО	<p>- выполнение плана повышение квалификации за оцениваемый период – 2 балла</p> <p>- повышение квалификации внутри ДОО, результативное организационно-методическое сопровождение педагогов в активных формах профессионального уровня – 3 балла</p> <p>Мах – 5 балла</p>	Аналитическая справка о выполнении плана повышения квалификации ; справка о различных формах методической работы по повышению квалификации педагогов внутри ДОО (семинары, мастер-классы и др.)
24	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	<p>-Повышение доли педагогов, аттестованных на квалификационные категории – 5</p> <p>- сопровождение педагогов в межаттестационный период – 3</p> <p>- содействие в подборе и размещении на ЭМОУ аттестационных материалов -2;</p> <p>Мах. – 10 баллов</p>	Аналитическая справка о выполнении плана аттестации
25	Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<p><u>Очное участие в конкурсах</u></p> <p>Победитель – 5 баллов</p> <p>Призер – 4 балла</p> <p>Лауреат – 3 балла</p> <p>участник – 1балл</p> <p><u>Заочное участие в конкурсах</u></p> <p>Победитель – 3 балла</p> <p>Призер – 2 балла</p> <p>Лауреат – 1балл</p> <p><i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i></p> <p>Мах - 5 баллов</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов

26	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия	Организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, учреждениями культуры и др. с охватом детей: от 50-70% - 5 балла 70% и выше – 10 баллов Мах – 10 баллов	Договор, список детей, программа
27	Обеспечение развития государственно-частного партнерства	Организация работы ГКП с реализацией образовательной программы для детей, получающих услугу по присмотру и уходу в негосударственном секторе; методическая, организационная поддержка ЧДОУ, ИП в рамках совместного плана работы (договора) – 3 балла Мах - 3 баллов	Договор, приказ
27	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	за 2 учреждения – 1 балл Мах- 5 баллов	Копии приказов, справки из учреждений о проведенных мероприятиях в рамках заключенных договоров.
28	Взаимозаменяемость (и.о. заведующего)	Мах- 8 баллов	Приказ
29	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов Мах – 0 баллов	Жалоба, приказ
30	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме на работу путем	- 1- 5 лет – 1балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах – 3 балла	Справка

	<i>перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)</i>		
31	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 50 б Мах - 50 баллов	Приказ по личному составу
	Итого:	199 баллов	

4.1.3. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- качественное и своевременное выполнение – 2 балла - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1балл - при наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
3	Уровень удовлетворенности и родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Справка. Результаты мониторинга (баллы не выставляются при наличии жалобы)

4	Руководство районным методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа о назначении
5	Участие в инновационной деятельности	участие в федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадке <i>наличие федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки (при наличии приказа по ДОУ) – 1 балл</i> <i>результативность работы по экспериментальной или инновационной деятельности (публикации, выступления на семинарах, мастер-классах, открытый показ образовательной деятельности с детьми в рамках программы) – 1 балл</i> <i>при наличии двух и более выступлений (презентаций, публикаций, показов и пр.) – 2 балла</i> Мах - 3 балла	Копия приказа
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	на региональном - 5 баллов муниципальном уровне – 3 балла Мах - 5 балла	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий <i>(срок доплаты распространяется на 5 лет)</i>
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, МО, СМИ и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале – 2 балла за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты или программы.
8	Участие в	- на уровне ДОУ – 1 балл	Копия приказа

	разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на муниципальном, региональном – 3 балла <i>при участии в реализации проектной деятельности на уровне:</i> муниципальный/региональный/федеральный – 2 балла <i>при наличии подтверждающих документов о реализации мероприятий проекта (выступления, консультации, НОД, публикации и пр.)- 1 балл</i> Мах – 3 баллов	
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ – 1 балл за каждое - на муниципальном уровне – 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов
10	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальном – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение года</i>
11	Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года"	муниципальный - 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа Доплата осуществляется в течение года
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. <i>привлечение родителей к реализации ООП ДО через участие в праздниках и утренниках</i>	Справка старшего воспитателя

		(исполнение ролей, выполнение ведущих функций), спортивных соревнованиях, олимпиадах, реализация технологий «Гость группы», экскурсии с развивающими и образовательными задачами (при наличии подтверждающих документов: фото, программа, скриншот новостей на сайте ДОО и др); проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий (при наличии необходимых документов, проведение заседаний, занятий не реже четырех раз в год) – по 1 баллу за каждое участие Мах - 4 баллов	
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 3 балла Мах - 3 балла	Приказ
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного образования в форме семейного	регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 3 балла Мах – 3 балла	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, мониторинг детей от 0 до 18 лет, субботники – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание	справка заведующего

		- председатель ПК ДОО – 5 баллов - актив ПК ДОО – 3 балла Мах - 12 баллов	
16	Наличие высшего педагогического образования	Мах – 3 балла	Копия диплома
17	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	подбор материалов для размещения на сайте ДОО и его обновление – 1 балл за каждое Мах - 3 балла	материалы сайта
18	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балл - золотой – 4 балла - организация работы по сдаче коллективом ДОО нормативов ГТО – 6 баллов Мах - 10 баллов	Приказ, наличие значка
19	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	Соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. – 1 Мах - 1 баллов	Приказ
20	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель - 2 балла Мах – 2 балла	Справка старшей медицинской сестры
21	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов	- регулярное и качественное выполнение – до 3 баллов - при наличии замечаний – (-3) балла Мах – 3 балла	Справка старшего воспитателя

22	Безопасная организация жизнедеятельности и воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников – 3 балла При наличии травматизма - (-3) балла Мах - 3 балла	Справка
23	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл Заочное участие в конкурсах Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии грамот, дипломов
24	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии грамот, дипломов, свидетельств
25	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами для воспитателей групп комбинированно	Положительная динамика развития детей – 3 балла <i>при наличии положительной динамики, а также индивидуальной программы сопровождения (или АОП)</i> 100% - 3 балла 80%-99% - 2 балла 60% - 79% - 1 балл <i>ниже 60% положительной</i>	По данным ПШк ДОО

	й, компенсирующей и оздоровительной направленности	<i>динамики баллы не выставляются</i> Мах - 3 балла	
26	Эффективность работы по привлечению работников ДОО, семей воспитанников к ЗОЖ, занятиям спортом	- организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДООУ - 5 за каждое, но не более 20 баллов Мах- 20 баллов	Приказ
27	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	работа с разновозрастной группой – 3 балла Мах - 3 балла	приказ
28	Взаимозаменяемость	- 10-70 часов – 1балл - 70 – 100 часов – 2 балла Более 100 часов – 5 баллов Мах - 5 баллов	Приказ
29	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов Мах - 0 баллов	Жалоба, приказ
30	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (<i>при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется</i>)	- 1- 5 лет – 1балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	Справка
31	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении,	до второго оцениваемого периода – 50 б Мах - 50 баллов	Приказ по личному составу

	педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.		
	Итого:	181 балла	

4.1.4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательным и программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- качественное и своевременное выполнение – 2 балла - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1балл - при наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
3	Уровень удовлетворенности и родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Результаты мониторинга (баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы)
4	Руководство районным методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа о назначении
5	Участие в	участие в федеральной,	Копия приказа

	инновационной деятельности	экспериментальной или региональной инновационной площадке наличие федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки (при наличии приказа по ДОУ) – 1 балл результативность работы по экспериментальной или инновационной деятельности (публикации, выступления на семинарах, мастер-классах, открытый показ образовательной деятельности с детьми в рамках программы) – 1 балл при наличии двух и более выступлений (презентаций, публикаций, показов и пр.) – 2 балла Мах - 3 балла	
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 5 баллов - на муниципальном уровне – 3 балла Мах - 5 балла	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий, программ (период оплаты - 5 лет)
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, СМИ и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале – 2 балла за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты, программы и др.
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1балл - на муниципальном, региональном - 3 балла при участии в реализации проектной деятельности на уровне: муниципальный/региональный/федеральный – 2 балла при наличии подтверждающих документов о реализации мероприятий проекта	Копия приказа

		<i>(выступления, консультации, НОД, публикации и пр.)- 1 балл</i> Мах - 3 баллов Мах –3 балла	
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПк, ПМПк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОО – 1 балл за каждое - на муниципальном уровне - 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов
10	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальном – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа. <i>Доплата осуществляется в течение года</i>
11	Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года"	муниципальный - 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>(Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)</i>
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. <i>привлечение родителей к реализации ООП ДО через участие в праздниках и утренниках (исполнение ролей, выполнение ведущих функций), спортивных соревнованиях, олимпиадах, реализация технологий «Гость группы», экскурсии с развивающими и образовательными задачами (при наличии подтверждающих документов: фото, программа,</i>	Справка старшего воспитателя

		<i>скриншот новостей на сайте ДОО и др); проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий (при наличии необходимых документов, проведение заседаний, занятий не реже четырех раз в год) – по 1 баллу за каждое участие</i> Мах - 6 баллов	
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 3 балла Мах -3 балла	Копии приказов
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного образования в форме семейного	регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 3 балла Мах – 3 балла	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, мониторинг детей от 0 до 18 лет, субботники – 1 балл за каждое издание - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО – 5 баллов - актив ПК ДОО – 3 балла Мах - 12 баллов	Справка старшего воспитателя
16	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 3 балла	Копия диплома
17	Обеспечение информационной открытости	подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление – 1 балл за каждое	Материалы сайта

	деятельности ДОО	Мах - 3 балла	
18	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балла - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Приказ, наличие значка
19	Безопасная организация жизнедеятельности и воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасности организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - 3 балла При наличии травматизма – (-3) балла Мах - 3 балла	Справка, акты
20	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом)	Работа с одаренными детьми – по 1 баллу за ребенка Мах- 12 баллов	Индивидуальная программа
21	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1балл <i>Баллы суммируются, но не более 7 баллов</i> Мах - 7 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов
22	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при	Очное участие Победитель – 5 баллов Призер - 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1балл Заочное участие	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств

	поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 8 баллов</i> Мах - 8 баллов	
23	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	Соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. – 1 балл Мах - 1 баллов	Приказ
24	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудовых затрат	работа с разновозрастной группой – 3 балла Мах - 3 балла	приказ
25	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами для воспитателей групп комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности	Положительная динамика развития детей – 3 балла <i>при наличии положительной динамики, а также индивидуальной программы сопровождения (или АОП)</i> 100% - 3 балла 80%-99% - 2 балла 60% - 79% - 1 балл <i>ниже 60% положительной динамики баллы не выставляются</i> Мах - 3 балла	По данным ППК ДОО
26	Взаимозаменяемость	- 10-70 часов – 1балл - 70 – 100 часов – 2 балла Более 100 часов – 5 баллов Мах - 5 баллов	Приказ
27	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) - при отсутствии подтверждений – 0	Жалоба, приказ

		Мах - 0 баллов	
28	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1- 5 лет – 1балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	Справка
29	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 50 б Мах - 50 баллов	Приказ по личному составу
	Итого:	179 балла	

4.1.5. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1 балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя

2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение – 2 балла - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1 балл - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	Справка Старшего воспитателя
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1 балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Результаты мониторинга
4	Руководство городским (районным) методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов Мах – 5 баллов	Копия приказа о назначении
5	Участие в инновационной деятельности	участие в федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадке <i>наличие федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки (при наличии приказа по ДОО) – 1 балл</i> <i>результативность работы по экспериментальной или инновационной деятельности (публикации, выступления на семинарах, мастер-классах, открытый показ образовательной деятельности с детьми в рамках программы) – 1 балл</i> <i>при наличии двух и более выступлений (презентаций, публикаций, показов и пр.) – 2 балла</i> Мах - 3 балла	Копия приказа

6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- На региональном уровне – 5 баллов - На муниципальном уровне – 3 балла Мах – 5 балла	Сертификат обобщенного АПО и др. <i>(срок доплаты распространяется на 5 лет)</i>
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, СМИ и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном – 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале – 2 балла за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты или программы.
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 балл - на муниципальном, региональном – 3 балла <i>при участии в реализации проектной деятельности на уровне: муниципальный/региональный/федеральный – 2 балла</i> <i>при наличии подтверждающих документов о реализации мероприятий проекта (выступления, консультации, НОД, публикации и пр.)- 1 балл</i> Мах - 3 балла	приказ
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ – по 1 баллу за каждое - на муниципальном уровне – 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов
10	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>(Доплата осуществляется в течение года)</i>
11	Наличие звания	муниципальный – 3 балла региональный (в том числе, звание	Копия приказа <i>(Доплата</i>

	победителя конкурса "Воспитатель года"	лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	<i>осуществляется в течение года со дня получения статуса)</i>
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др.- <i>привлечение родителей к реализации ООП ДО через участие в праздниках и утренниках (исполнение ролей, выполнение ведущих функций), спортивных соревнованиях, олимпиадах, реализации технологий «Гость группы», экскурсии с развивающими и образовательными задачами (при наличии подтверждающих документов: фото, программа, скриншот новостей на сайте ДОО и др); проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий (при наличии необходимых документов, проведение заседаний, занятий не реже четырех раз в год) – по 1 баллу за каждое участие</i> Мах – 4 балла	Справка старшего воспитателя
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 3 балла Мах - 3 балла	приказ
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям,	- руководитель консультационного центра и иной формы – 3 балла - регулярная и качественная деятельность в Консультационных центрах, охват семей – 2 балла - эпизодическая деятельность в консультационных пунктах (центрах), охват семей – 1 балл Мах – 3 балла	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей

	которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования		
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, мониторинг детей от 0 до 18 лет, субботники – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО – 5 баллов - актив ПК ДОО – 3 балла Мах - 12 баллов	справка старшего воспитателя
16	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 3 балла	Копия диплома
17	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	подбор материалов для размещения на сайте ДОО или его обновление – 1 балл за каждое Мах – 3 баллов	Материалы сайта
18	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. Мах – 1 балл	приказ
19	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балл - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Приказ, наличие значка
20	Высокая результативность работы с детьми раннего и	До 90 % - 1 балл 90- 94 % - 2 балла 95-100% - 3 балла Мах – 3 балла	По результатам мониторинга адаптации

	дошкольного возраста в адаптационны й период		
21	Высокая результативно сть коррекционно й работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми- инвалидами	Положительная динамика развития детей - до 5 баллов Мах - 5 баллов	По данным ПМПк ДОО
22	Безопасная организация жизнедеятельн ости воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей– 3 При наличии травматизма – (-3) Мах - 3 балла	Справка, акт
23	Выявление творческих способностей детей, их сопровождени е в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождени я	1 ребёнок -1 балл Мах – 5 баллов	Индивидуальная программа
24	Высокая результативно сть участия в конкурсах на получение грантов, профессионал ьных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальны	Очное участие: Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5 баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии грамот, дипломов, свидетельств

	х органов управления в сфере образования		
25	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии грамот, дипломов, свидетельств
26	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	4 балла за каждое мероприятие Мах – 8 балла	Справка по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе 2 раза в год
27	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	Муниципальные – 4 балла Частные и др.– 5 баллов <i>Баллы суммируются</i> Мах - 9 баллов	Приказ управления образования
28	Взаимозаменяемость	- 10-70 часов – 1балл - 70 – 100 часов – 2 балла Более 100 часов – 5 баллов Мах - 5 баллов	Приказ
29	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов Мах - 0 баллов	Жалоба, приказ
30	За	- 1- 5 лет – 1балл	Справка

	непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	
31	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 50 б Мах - 50 баллов	Приказ по личному составу
	Итого:	179 балла	

4.1.6. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности учителя-логопеда

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1 балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
2	Качественное и	- Качественное и своевременное выполнение – 2 балла	Справки по результатам

	своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1 балл - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	внутреннего контроля, анализа данных протоколов наблюдений.
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1 балл - 95-100% - 2 баллов Мах - 2 балла	Результаты мониторинга;
4	Руководство районным методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов Мах – 5 балла	Копия приказа о назначении
5	Участие в инновационной деятельности	участие в федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадке <i>наличие федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки (при наличии приказа по ДОО) – 1 балл</i> <i>результативность работы по экспериментальной или инновационной деятельности (публикации, выступления на семинарах, мастер-классах, открытый показ образовательной деятельности с детьми в рамках программы) – 1 балл</i> <i>при наличии двух и более выступлений (презентаций, публикаций, показов и пр.) – 2 балла</i> Мах - 3 балла	Копия приказа
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного	- На региональном уровне – 5 баллов - На муниципальном уровне – 3 балла Мах – 5 баллов	Сертификат обобщенного АПО авторских технологий, программ и справка об их

	АПО		распространении (срок доплаты распространяется на 5 лет)
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, МО, СМИ и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале – 2 балла за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 балл - на муниципальном, региональном – 3 балла <i>при участии в реализации проектной деятельности на уровне:</i> <i>муниципальный/региональный/федеральный – 2 балла</i> <i>при наличии подтверждающих документов о реализации мероприятий проекта (выступления, консультации, НОД, публикации и пр.)- 1 балл</i> Мах - 3 балла	Копия приказа
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ – 1 балл за каждое - на муниципальном уровне – 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов
10	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение года</i>
11	Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года»	муниципальный - 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов	Копия приказа. <i>Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>

		Мах - 5 баллов	
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	<p>организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др.</p> <p><i>привлечение родителей к реализации ООП ДО через участие в праздниках и утренниках (исполнение ролей, выполнение ведущих функций), спортивных соревнованиях, олимпиадах, реализация технологий «Гость группы», экскурсии с развивающими и образовательными задачами (при наличии подтверждающих документов: фото, программа, скриншот новостей на сайте ДОО и др); проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий (при наличии необходимых документов, проведение заседаний, занятий не реже четырех раз в год) – по 1 баллу за каждое участие</i></p> <p>Мах – 4 балла</p>	Копии приказов, методические разработки и др.
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	<p>регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 3 балла</p> <p>Мах - 3 балла</p>	Копии приказов
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми	<p>Регулярная и качественная деятельность в Консультационных центрах, охват семей – 2 балла</p> <p>Мах – 3 балла</p>	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей

	раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования		
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, мониторинг детей от 0 до 18 лет, субботники – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО – 5 баллов - актив ПК ДОО – 3 балла Мах - 12 баллов	справка старшего воспитателя
16	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 3 балла	Копия диплома
17	Обеспечение информационной открытости деятельности	подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление – 1 балл за каждое Мах – 3 балла	Материалы на сайте ДОУ
18	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балла - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Приказ, наличие значка
19	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. - 1 балл	Справка ДОО
20	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	Положительная динамика развития детей - до 15 баллов <i>при наличии положительной динамики, а также индивидуальной программы сопровождения (или АОП)</i> 100% - 15 баллов 80%-99% - 10 баллов 60% - 79% - 5 баллов 50%-59% - 2 балла	Отчет учителя-логопеда

		<i>ниже 50% положительной динамики баллы не выставляются</i> Мах - 15 баллов	
21	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников – 3 балла При наличии травматизма – (-3) балла Мах - 3 балла	Справка, акты, приказы по результатам проверок
22	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов
23	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие Победитель – 5 баллов Призер - 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств
24	Консультативное	Муниципальные – 4 балла Частные и др.– 5 баллов	Приказ УО о сопровождении

	сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	<i>Баллы суммируются</i> Мах - 9 баллов	детей, договор между учреждениями, реализация совместных планов
25	Взаимозаменяемость	- 10-70 часов – 1 балл - 70 – 100 часов – 2 балла Более 100 часов – 5 баллов Мах - 5 баллов	Приказ
26	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов Мах - 0 баллов	Жалоба, приказ
27	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1- 5 лет – 1балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	Справка
28	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 50 баллов Мах - 50 баллов	Приказ по личному составу

	Итого:	168 балла	
--	---------------	------------------	--

4.2. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности специалистов и учебно-вспомогательного персонала

4.2.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медицинской сестры, медицинской сестры

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО.	- отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса – 5 - наличие замечаний, жалоб – (-5) баллов маx -5 баллов	Справка руководителя
2	Качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел, использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов.	- документация ведется в полном объеме - 6 - имеются незначительные нарушения – 3 - имеются нарушения - 0 маx - 6 баллов	Отсутствие замечаний по результатам контроля
3	Высокий уровень функционирования.	свыше 80% - 2 балла маx - 2 балла	Справка руководителя
4	Эффективность работы по снижению заболеваемости.	- ниже средней территориальной - 2 балла маx - 2 балла	Справка руководителя
5	Качественная организация питания и	- не менее 95 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиНом при отсутствии серьезных	Справка руководителя

	выполнение норм питания.	замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 2 маж – 2 балла	
6	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми – инвалидами.	- на основании заключений ППк ДОО, ПМПк, медицинских организаций – 2 маж – 2 балла	Справка руководителя
7	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов.	- отсутствие нарушений – 2 балла - за каждое нарушение - (-2) балла маж – 2 балла	Справка руководителя
8	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в поселковых праздниках, субботниках – 1 балл за каждое маж – 4 балла	Приказ руководителя
9	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	- выполнение функций кладовщика – 10 маж – 10 балла	Справка руководителя
10	Вновь принятому на работу сотруднику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном	до второго оцениваемого периода – 10 баллов Маж - 10 баллов	Приказ по личному составу

	учреждении, работнику по выходу из отпуска по уходу за ребенком.		
ИТОГО:		45 баллов	

4.2.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, субботниках – 1 балл за каждое - 1 штрафной балл за каждое замечание маx – 5 баллов	Приказ руководителя
2	Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей до 3-х лет).	- помощь воспитателю в организации режимных моментов – 5 маx – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Качественное осуществление воспитательных функций	- помощь воспитателю в организации НОД – 5 Маx – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
4	Высокий уровень функционирования	Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 5 баллов Менее 80% - 0 баллов Не менее 70% до 4 лет – 5 баллов Менее 70% - 0 баллов Маx – 5 баллов	Справка старшей медсестры
5	Эффективность работы по снижению	Ниже средней территориальной - 5 баллов	Справка старшей медсестры

	заболеваемость и воспитанников (показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и районный показатель)	маж – 5 баллов	
6	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	- отсутствие замечаний - 5 - за каждое нарушение минус 1 балл маж – 5 баллов	Справка старшей медсестры
7	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего,	- отсутствие замечаний - 5 - минус 5 баллов за каждое маж – 5 баллов	Справка руководителя

	Управления образования и иных контрольно-надзорных органов		
8	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка
9	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 20 б Мах - 20 баллов	Приказ по личному составу
ИТОГО:		60 баллов	

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности технических исполнителей и обслуживающего персонала

4.3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности шеф-повара, повара

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	
1	Активное участие в общественно	выполнение поручений генеральной уборки	ответственных по проведению уборки здания,	Справка зам.зав. по ХР

	значимой деятельности	субботниках, привлечение к работе с документами и пр.: - многократно, постоянно – 5 баллов - от трех до пяти раз – 4 балла - менее трех раз – 3 балла - однократно – 2 балла за исполнение ролей и участия в других мероприятиях: - одна роль – 1 балл Мах - 5 баллов	
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии незначительных замечаний, устраненных в срок и в полном объеме – 4 балла при наличии замечаний – 3 балла при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – 2 балла Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по ХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующими надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии незначительных замечаний, устраненных в срок и в полном объеме – 4 балла при наличии замечаний – 3 балла при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – 2 балла Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	Своевременное и качественное выполнение задания в срок, в полном объеме и без замечаний – 5 баллов при наличии незначительных отступлений от сроков – 4 балла при некачественном выполнении и нарушении сроков выполнения задания – 3 балла при наличии жалоб – (-)5 баллов Мах. – 5 баллов	Приказ заведующего
5	Качественное выполнение функций шеф-повара	Исполнение обязанностей шеф-повара при отсутствии ставки шеф-повара, при временном отсутствии шеф-повара в связи с болезнью, очередным отпуском и т.д. – 5 баллов Мах – 5 баллов	Справка старшей медсестры
6	Качественная	отсутствие серьезных замечаний по	Справка старшей

	организация питания детей	результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 10 маж – 10 баллов	медсестры
7	Наличие квалификационного разряда	При наличии - 5 Мах - 5 балла	Справка руководителя
8	Обеспечение диетического питания детей	Участие в разработке перспективного десятидневного меню для детей, которым требуется диетическое питание с учетом предписаний врача, с целью разнообразия – 5 Мах – 5 баллов	Справка старшей медсестры
9	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка
10	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 10 б Мах - 10 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	60 баллов	

4.3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности подсобного рабочего

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	выполнение ответственных поручений по проведению генеральной уборки здания, субботники, привлечение к работе с документами и пр.: - многократно, постоянно – 5 баллов - от трех до пяти раз – 4 балла - менее трех раз – 3 балла - однократно – 2 балла за исполнение ролей и участия в других мероприятиях: - одна роль – 1 балл Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, имущества в надлежащем состоянии	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии незначительных замечаний устраненных в срок и в полном объеме – 3 балла при наличии замечаний – 1 балл при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – (-) 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирурующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – (-) 1 балл за каждое Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	При отсутствии в штате грузчика - 5 баллов Мах – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
5	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	За выполнения дополнительной работы за отсутствующего работника (вакансия, больничный лист, отпуск) – до 5 баллов Мах – 5 баллов	приказы

6	Качественное содержание пищеблока	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – (-)1 балл за каждое Мах – 5 баллов	Справка старшей медсестры
7	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка
8	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 10 б Мах - 10 баллов	Приказ по личному составу
ИТОГО		45 баллов	

4.3.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение

1	Активное участие в общественно значимой деятельности	выполнение ответственных поручений по проведению генеральной уборки здания, субботники, привлечение к работе с документами и пр.: - многократно, постоянно – 5 баллов - от трех до пяти раз – 4 балла - менее трех раз – 3 балла - однократно – 2 балла за исполнение ролей и участия в других мероприятиях: - одна роль – 1 балл Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, содержание имущества в надлежащем состоянии	при отсутствии каких-либо замечаний – 10 баллов при наличии незначительных замечаний, устраненных в срок и в полном объеме – 3 балла при наличии замечаний – 1 балл при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – (-) 5 баллов Мах - 10 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующими надзорными органами	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – (-) 1 балл за каждое Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	При отсутствии ЧП – 10 баллов При наличии случаев ЧП, фактов нарушения сохранности имущества, зданий, территорий – (-) 5 баллов Мах – 10 баллов	Приказ заведующего
5	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка

	на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)		
6	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 10 б Мах - 10 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	45 баллов	

4.3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	выполнение ответственных поручений по проведению генеральной уборки здания, прилегающей территории, привлечение к работе с документами и пр.: - многократно, постоянно – 5 баллов - от трех до пяти раз – 4 балла - менее трех раз – 3 балла - однократно – 2 балла за исполнение ролей и участия в других мероприятиях: - одна роль – 1 балл Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР

2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	при отсутствии каких-либо замечаний – 10 баллов при наличии незначительных замечаний устраненных в срок и в полном объеме – 3 балла при наличии замечаний – 1 балл при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – (-) 5 баллов Мах - 10 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирую щих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – (-)1 балл за каждое Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	Качественное содержание территории ДОО	При отсутствии замечаний Мах – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
5	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	При отсутствии жалоб со стороны сотрудников ДОО- 5 Мах – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
6	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка
7	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую	до второго оцениваемого периода – 10 б Мах - 10 баллов	Приказ по личному составу

	должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.		
	ИТОГО	45 баллов	

**4.3.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
кастелянши,
рабочего по стирке и ремонту спецодежды**

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	выполнение ответственных поручений по проведению генеральной уборки здания, прилегающей территории, привлечение к работе с документами и пр.: - многократно, постоянно – 5 баллов - от трех до пяти раз – 4 балла - менее трех раз – 3 балла - однократно – 2 балла за исполнение ролей и участия в других мероприятиях: - одна роль – 1 балл Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	при отсутствии каких-либо замечаний – 10 баллов при наличии незначительных замечаний, устраненных в срок и в полном объеме – 3 балла при наличии замечаний – 1 балл при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – (-) 5 баллов Мах - 10 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – (-)1 балл за каждое Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки

4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Погрузка, разгрузка белья, одеял, матрасов и пр. Мах – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
5	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах в соответствии с графиком	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников – 5 Мах – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
6	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (<i>при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется</i>)	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка
7	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 10 б Мах - 10 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	45 баллов	

4.3.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно	выполнение ответственных поручений по проведению	Справка зам.зав. по АХР

	значимой деятельности	генеральной уборки здания, прилегающей территории, привлечение к работе с документами и пр.: - многократно, постоянно – 5 баллов - от трех до пяти раз – 4 балла - менее трех раз – 3 балла - однократно – 2 балла за исполнение ролей и участия в других мероприятиях: - одна роль – 1 балл Мах - 5 баллов	
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	при отсутствии каких-либо замечаний – 10 баллов при наличии незначительных замечаний устраненных в срок и в полном объеме – 3 балла при наличии замечаний – 1 балл при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – (-) 5 баллов Мах - 10 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – (-)1 балл за каждое Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	Качественное содержание территории ДОО	При отсутствии замечаний Мах – 10 баллов	Справка зам.зав. по АХР
5	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (<i>при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется</i>)	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка

6	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 10 б Мах - 10 баллов	Приказ по личному составу
ИТОГО		45 баллов	

4.3.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	выполнение ответственных поручений по проведению генеральной уборки здания, прилегающей территории, привлечение к работе с документами и пр.: - многократно, постоянно – 5 баллов - от трех до пяти раз – 4 балла - менее трех раз – 3 балла - однократно – 2 балла за исполнение ролей и участия в других мероприятиях: - одна роль – 1 балл Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	при отсутствии каких-либо замечаний – 10 баллов при наличии незначительных замечаний устраненных в срок и в полном объеме – 3 балла при наличии замечаний – 1 балл при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – (-) 5 баллов Мах - 10 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – (-) 1 балл за каждое Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки

4	Поддержание чистоты на закрепленном участке	При отсутствии замечаний Мах – 10 баллов	Справка зам.зав. по АХР
6	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (<i>при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется</i>)	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка
7	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 10 б Мах - 10 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	45 баллов	

4.3.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кладовщика

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	выполнение ответственных поручений по проведению генеральной уборки здания, субботниках, привлечение к работе с документами и пр.: - многократно, постоянно – 5 баллов - от трех до пяти раз – 4 балла - менее трех раз – 3 балла - однократно – 2 балла за исполнение ролей и участия в других мероприятиях:	Справка зам.зав. по ХР

		- одна роль – 1 балл Мах - 5 баллов	
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	при отсутствии каких-либо замечаний – 10 баллов при наличии незначительных замечаний устраненных в срок и в полном объеме – 3 балла при наличии замечаний – 1 балл при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – (-) 5 баллов Мах - 10 баллов	Справка зам.зав. по ХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – (-)1 балл за каждое Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	Своевременное и качественное выполнение задания в срок, в полном объеме и без замечаний – 5 баллов при наличии незначительных отступлений от сроков – 4 балла при некачественном выполнении и нарушении сроков выполнения задания – 3 балла при наличии жалоб – (-)5 баллов Мах. – 5 баллов	Приказ заведующего
5	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	При отсутствии в штате грузчика – 10 баллов Мах. – 10 баллов	Справка зам.зав. по АХР
6	Качественное ведение установленной документации	при отсутствии замечаний по результатам контроля, расхождений остатков на складе данным складской книги – 10 баллов Мах. – 10 баллов	Справка старшей медсестры
7	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их	По результатам контроля отсутствие продуктов питания с истекшим сроком годности, соблюдение условий хранения продуктов питания – 10 баллов	Справка старшей медсестры

	хранения при отсутствии кладовщика	Мах – 10 баллов	
8	Обеспечение диетического питания детей	Участие в разработке перспективного десятидневного меню для детей, которым требуется диетическое питание с учетом предписаний врача, с целью разнообразия – 5 баллов Мах – 5 баллов	Справка старшей медсестры
9	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (<i>при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется</i>)	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка
10	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 10 б Мах - 10 баллов	Приказ по личному составу
ИТОГО		70 баллов	

4.3.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	выполнение ответственных поручений по проведению генеральной уборки здания, субботниках и пр.: - многократно, постоянно – 5 баллов - от трех до пяти раз – 4 балла - менее трех раз – 3 балла - однократно – 2 балла за исполнение ролей и участия в	Справка зам.зав. по АХР

		других мероприятиях: - одна роль – 1 балл Мах - 5 баллов	
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	при отсутствии каких-либо замечаний – 10 баллов при наличии незначительных замечаний устраненных в срок и в полном объеме – 3 балла при наличии замечаний – 1 балл при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – (-) 5 баллов Мах - 10 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – (-)1 балл за каждое Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	Своевременное и качественное выполнение задания в срок, в полном объеме и без замечаний – 5 баллов при наличии незначительных отступлений от сроков – 4 балла при некачественном выполнении и нарушении сроков выполнения задания – 3 балла при наличии жалоб со стороны родителей – (-)5 баллов Мах. – 5 баллов	Приказ заведующего
5	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 20 мах – 20 баллов	Справка руководителя
6	Ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива – 15 баллов	Справка руководителя

		Мах – 15 баллов	
7	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.- 10 мах – 10 баллов	Справка руководителя
8	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (<i>при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется</i>)	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка
9	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 20 баллов Мах - 20 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	80 баллов	

4.4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности административного персонала

4.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по АХР

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Осуществление финансово-хозяйственной самостоятельности в	Самостоятельное определение потребностей ДОО, обоснование, оформление и согласование с	Справка заведующего

	управлении ДОО	руководителем Мах – 10 баллов	
2	Эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб – 5 маx – 5 баллов	Справка заведующего
3	Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб – 5 маx – 5 баллов	Справка заведующего
4	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	Самостоятельное оформление и ведение делопроизводства по своей должности - 5 Мах – 5 баллов	Справка заведующего
5	Соблюдение прав участников образовательного процесса	отсутствие обоснованных жалоб – 5 маx – 5 баллов	Справка руководителя
6	Активное участие в общественно значимой деятельности	участие в субботниках, косметическом ремонте и др.- 10 маx – 10 баллов	Справка руководителя
7	Высшее образование	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе – 5 маx – 5 баллов	Справка руководителя
8	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в	Активное участие в модернизации РППС – 5 Мах – 5 баллов	Справка руководителя

	соответствии с ФГОС ДО		
9	Создание в ДОО архитектурных, кадровых условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	Организация в устройстве пандусов, кнопок вызова, покраске ступеней, размещение табличек и пр. – 10 Мах – 10 баллов	Справка руководителя
10	Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности	отсутствие серьезных или множественных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарного надзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др. – 5 маx – 5 баллов	Копия приказа
11	Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам	при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО – 5 маx – 5 баллов	Справка руководителя
12	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда – 10 маx – 10 баллов	Справка руководителя
13	Результативность работы по экономии ресурсов	При экономии лимитов всех ресурсов – 5 Маx – 5 баллов	Справка руководителя

14	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (<i>при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется</i>)	- 1- 5 лет – 5 баллов - 5-10 лет – 10 баллов - свыше 10 лет – 15 баллов Мах - 15 баллов	Справка
15	Вновь принятому на работу работнику, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 30 б Мах - 30 баллов	Приказ по личному составу
ИТОГО:		130 баллов	

5. Заключительная часть

Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Общего собрания работников, Управляющего совета, Педагогического совета учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

Приложение 1
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань
Белгородского района Белгородской области»
Оценочный лист
результативности деятельности

ФИО работника, должность

период оценки результативности

№ п/п	Показатели	Баллы	Само-оценка	Экспертная оценка
ИТОГО:				

Должность, ФИО и подпись работника:

Дата ознакомления:

ФИО и подпись членов Рабочей группы:

/_____/

/_____/

/_____/

/_____/

/_____/

к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань
Белгородского района Белгородской области»

**Сводная ведомость
оценки результативности профессиональной деятельности работников
МДОУ «Детский сад №16 с. Веселая Лопань»**

Период оценки результативности профессиональной деятельности

Ф.И.О. работника	Должность работника	Итоговое количество баллов	Подпись работника
1	2	3	4

Председатель Рабочей группы: (подпись, расшифровка)

Члены Рабочей группы: (подпись, расшифровка)

Приложение №6

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад №16 с. Веселая
Лопань»

_____ А.И. Сухина

Утверждено:

Заведующий МДОУ
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань»
_____ Н.Н. Коптева

**Соглашение по охране труда
администрации и комиссии по охране труда
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань
Белгородского района Белгородской области»**

2021

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Корректировка и утверждение правил и инструкций по охране труда на каждом рабочем месте с учетом мнения уполномоченного по охране труда от трудового коллектива, на основе законодательства РФ	Постоянно	Ответственный по ОТ
2	Проведение специальной оценки условий труда	Один раз в пять лет	
3	Организовать обучение работников учреждения по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний	По мере необходимости : - в течение месяца после приема работника на работу; - для работников рабочих профессий 1 раз в год; - для руководителей и специалистов 1 раз в 3 год.	Ответственный по ОТ
4	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	В течении года	Старшая медицинская сестра
5	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты	Постоянно	Ответственный по ОТ
6	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в	Постоянно	Ответственный по ОТ

	особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты		
7	Проведение для всех поступающих на работу лиц, вводного инструктажа по охране труда, организация обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим	При приеме на работу нового работника	Заведующий Ответственный по ОТ Старшая медицинская сестра
8	Проведение первичного инструктажа (+стажировка) по охране труда на рабочем месте	При приеме на работу нового работника	Ответственный по ОТ Старший воспитатель
9	Проведение повторного инструктажа по охране труда	1 раз в 6 месяцев	Ответственный по ОТ Старший воспитатель
10	Проведение внепланового инструктажа по охране труда	По мере необходимости	Ответственный по ОТ Старший воспитатель
11	Проведение целевого инструктаж по охране труда	По мере необходимости	Ответственный по ОТ Старший воспитатель
12	Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты	Постоянно	Ответственный по ОТ
13	Обеспечение информационного уголка по охране труда наглядными пособиями	Постоянно	Ответственный по ОТ
14	Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве	По мере необходимости	Ответственный по ОТ
15	Проведение проверки групп и кабинетов на укомплектованность аптечками	Постоянно	Ответственный по ОТ
16	Проведение общего технического осмотра здания, территории и сооружений	Август	Ответственный по ОТ

Приложение №7

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад №16 с. Веселая
Лопань»

_____ А.И. Сиухина

Утверждено:

Заведующий МДОУ
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань»
_____ Н.Н. Коптева

**Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена
бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 с. Веселая Лопань
Белгородского района Белгородской области»**

2021

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Ссылка на ТОН	Нормы выдачи на год	Срок носки
1	Помощник воспитателя	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
2	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.163	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар	1 год
		Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	по поясам
Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара	по поясам			
Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие утепляющими вкладышами	3 пары	1 год			
3	Машинист по стирке и ремонту	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и	Приказ Министерства труда и социальной	1 комплект	1 год

	спецодеж ды	механических воздействий	защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.115		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		дежурные	
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.23	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	по поясам
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара	по поясам
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
6	Кастелян ша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014,	1	1 год

			№ 997н, п.48		
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.122	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
8	Подсобный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.60	1 комплект	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		6 пар	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		<i>При работе в овощехранилищах дополнительно:</i> Жилет утепленный		1	1 год
		Валенки с резиновым низом		1	по поясам
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014,	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год

	здания	Перчатки с полимерным покрытием	№ 997н, п.135	6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
	Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	по поясам
	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском			1 пара	по поясам
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами			3 пары	1 год