



Принят на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»
«22» декабря 2023 г.

Коллективный договор на 2024-2026 г.г.

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №15 п.Разумное «Тропинка детства» Белгородского
района Белгородской области»

От работодателя:
заведующий
МДОУ «Детский сад № 15
п. Разумное» Ю.Н. Наседкина



От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 15
п. Разумное» Н.А. Селепнева



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства» Белгородского района Белгородской области».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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 2021-2023 годы;

Отраслевое соглашение Управления образования администрации Белгородского района и Белгородской районной организации Белгородской региональной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – Телепневой Натальи Александровны, председателя первичной профсоюзной организации, работодатель - в лице его представителя - заведующего МДОУ- Наседкиной Юлии Николаевны.

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

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются с привлечением обеих сторон.

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

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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 трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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».)

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. 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.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. 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.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три 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.

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 календарных дней (Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза).

2.2.8. 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:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

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

- одинокие 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;

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

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (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).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (за пределами региона), оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

2.2.16. 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).

2.2.17. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников образовательных учреждений Белгородской области для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям и Положением об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, утвержденными приказом департамента образования Белгородской области от 02 июля 2019 года № 2011 «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников».

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется 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.

2.4. В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового договора работодатель получает письменное согласие работника на обработку персональных данных, которое должно включать:

- 1) фамилию, имя, отчество, адрес, номер основного документ удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;
- 2) наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес руководителя организации, получающего согласие носителя персональных данных;
- 3) цель обработки персональных данных;
- 4) перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие носителя персональных данных;
- 5) перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие;
- 6) срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его отзыва.

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

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

2.6.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 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.

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном образовательном учреждении;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу,

- 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;

2.6.2. 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.

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

2.6.4. 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.

2.6.5. 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).

2.6.6. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.6.7. 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.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного

пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.6.8. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.6.9. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и

фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

2.7. Не допускать прекращения трудовых договоров, заключенных с работниками организаций, принимающими участие в специальной военной операции на территориях Донецкой Народной республики, Луганской Народной Республики и Украины посредством прохождения военной службы в Вооружённых силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

2.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

2.8.1. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.8.2. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.8.3. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2.9. 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).

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. 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.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин - устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов), в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

3.4. 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, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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».)

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска работника.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим

работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. Продолжительность рабочей недели, количество выходных дней в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.11. 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.

3.12. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.13. 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.

3.14. 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, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным 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.

3.18. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в соответствии с **Приложением №3** коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.20. 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 – 42 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).

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

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

3.23. 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 – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 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, 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.

3.24. 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.

3.25. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.26. 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) (*Приложение №7*).

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.27.1. 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.

3.27.2. 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.

3.27.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.1.1. Заработная плата перечисляется на указанный работником лицевой счет в банке.

4.1.2. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число месяца, следующего за отработанным.

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

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

4.1.5. 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.

4.1.6. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

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

4.1.8. 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 расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников осуществляется на основании постановления администрации Белгородского района Белгородской области от 04.08.2015 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», Положения об оплате труда МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства» Белгородского района Белгородской области» (**Приложение №5**), Положения о распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства» Белгородского района Белгородской области» (**Приложение №6**).

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 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:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в соответствии с постановлением администрации Белгородского района Белгородской области № 43 от 28 мая 2015 года «Об утверждении Положения о выплате денежных средств (подъемных) молодым специалистам – педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Белгородского района Белгородской области».

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Работодатель гарантирует размер минимальной заработной платы работников организации, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), на уровне минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4.13. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- 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»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.5. В соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 25 августа 2008 года № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)» возмещать педагогическим работникам организации расходы по оплате коммунальных услуг.

5.3. 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.

5.4. В соответствии с постановлением Губернатора Белгородской области от 08.05.2020 № 58 и решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9, работодатель обязуется предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), с учетом финансово-экономического положения работодателя.

5.5. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

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

5.5.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, 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.

5.5.3. 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 в порядке,

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

5.5.5. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы».

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.

5.13. Обеспечивать гарантии работникам, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации:

- по приостановлению действия трудовых договоров, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации;

- по обеспечению сохранения уровня доходов работников и осуществлению выплат в размере не ниже средней заработной платы, в случаях издания соответствующих муниципальных нормативных правовых актов, работникам на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

5.14. Установить единовременную выплату членам Профсоюза, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, исходя из финансовых возможностей профсоюзной организации.

VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (*Приложение №2*).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. 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 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. 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 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

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

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

6.1.7. 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.

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

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложение №4*).

6.1.10. Обеспечивать прохождение периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии с дополнением статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации (согласно статье 1 Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» (Гарантии работникам при прохождении диспансеризации):

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.14. 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.

6.1.15. 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.

6.2. 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.

6.3. Руководитель организации обязан:

- 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.».

6.4. 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.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. 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.

6.5.3. 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.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Извещать немедленно 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).

6.6. 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.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его

законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. 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:

7.3.1. 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.

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.3.6. 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.

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, 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).

7.3.8. Не допускать 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.

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 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);
- 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).

7.6. 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).

7.7. 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).

7.8. 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).

7.9. 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).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. 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 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

VII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. 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.

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

8.3. 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.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза.

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

8.13. Информировать сотрудников о значении ст. 1 Семейного кодекса РФ, где семья, материнство, отцовство и детство в Российской Федерации

находятся под защитой государства. Семейное законодательство исходит из необходимости укрепления семьи, построения семейных отношений на чувствах взаимной любви и уважения, взаимопомощи и ответственности перед семьей всех ее членов, недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в дела семьи, обеспечения беспрепятственного осуществления членами семьи своих прав.

IX. Работа с молодежью.

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Содействует обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении организацией, на отдых.

9.2. Создает в организации комиссию по работе с молодежью.

9.3. Предусматривает в смете профсоюзной организации средства на реализацию молодежной политики.

9.4. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

9.5. Оказывает помощь молодежи в реализации ее общественно полезных инициатив.

9.6. Проводит обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов с целью повышения правовых и экономических знаний.

9.7. Способствует организации трудового соперничества среди молодежи посредством организации участия в районном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют».

9.8. Вовлекает молодежь в члены профсоюза, содействуют созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи.

Работодатель:

9.9. Содействуют созданию условий для получения молодыми работниками высшего профессионального образования.

9.10. Для выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождают от работы с сохранением средней заработной платы председателя, членов профсоюзной молодежной комиссии, лиц профсоюза, ответственных за работу с молодежью.

9.11. Совместно с профсоюзным комитетом проводят работу по повышению профессионального мастерства, развитию творческой активности молодежи.

9.12. В целях обеспечения профессионального роста молодых работников включают их в резерв руководителей подразделений организации.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Приложение 1
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад №15 п.Разумное»
на 2024-2026 гг.

Принято:

на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»
Протокол №1 от «13» марта 2023 г.

Утверждено:

Заведующий МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»

Ю.Н. Наседкина
Приказ №43 от «13» марта 2023 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»

Н.А.Телепнева
Протокол № 31 от «13» марта 2023 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №15
п.Разумное «Тропинка детства» Белгородского района Белгородской области»**

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 № 15 п.Разумное «Тропинка детства» 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 договора¹.

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

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, детский сад вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР; (Приказ Минтруда от 10.11.2022г № 713-н).

- если работник отказался от ведения трудовой книжки, детский сад предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

- в соответствии с законодательством РФ лица, поступающие на работу в детский сад, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. (Приказ Минздрава от 20.05.2022г № 342н).

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая оформляется заведующим.

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 лица²:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

¹ ст.16 ТК РФ

² ст.331 ТК РФ

- 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 семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности³.

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 договором⁴.

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 приказа⁵.

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе⁶.

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 суде⁷.

³ ст.351.1 ТК РФ

⁴ ст.68 ТК РФ

⁵ ст. 68 ТК РФ

⁶ ч.1 ст.70 ТК РФ

⁷ ч.1 ст.71 ТК РФ

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 основной⁸.

2.16. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно⁹:

- 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 увольнении¹⁰.

2.18. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении¹¹.

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

⁸ ч.3 ст.66 ТК РФ

⁹ ст.77 ТК РФ

¹⁰ часть 1 ст. 80 ТК РФ

¹¹ часть 2 ст. 80 ТК РФ

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника¹².

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 работника¹³.

2.21. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы¹⁴.

2.22. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу¹⁵.

2.23. «В последний день работы сотрудника ему выдаются следующие документы:

- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р;

- выписку из подразделов 1.2 и 3 раздела 1 формы ЕФС-1;

- выписку из раздела 3 расчета по страховым взносам (по форме из приложения 1 к приказу ФНС от 29.09.2022 №ЕД-7-11/878

2.24. «При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства предъявляют дополнительные к основным документы:

- разрешение на работу или патент;

- разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство».

2.25. «Лица, признанные иноагентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. (ст.5, ч.9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ, ч.1.1 ст. 12.2, ч. 4.1 ст. 46 Закона об образовании).

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на¹⁶:

- 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;

- 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;

¹² часть 3 ст. 80 ТК РФ

¹³ ч.1 ст.79 ТК РФ

¹⁴ ч.2 ст.79 ТК РФ

¹⁵ ч.3 ст.79 ТК РФ

¹⁶ ст.21 ТК РФ

- 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 свободами¹⁷:

- 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 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;

¹⁷ ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

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 гарантии¹⁸:

- 1) право на сокращенную 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 желанию¹⁹;
- 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, города Белгорода.

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»²⁰.

3.6. Работники Учреждения обязаны²¹:

- 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;

¹⁸ ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

¹⁹ ч.3 п.24 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

²⁰ ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»

²¹ ст.21 ТК РФ

- 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;

- по направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование.

3.7. Педагогические работники Учреждения обязаны²²:

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;

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;

-подманиваться с другими работниками без согласования с заведующим Учреждения;

-находиться в помещениях в верхней одежде, головных уборах, без сменной обуви;

-громко разговаривать и шуметь в коридорах.

²² ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

Основные права и обязанности работодателя

3.9. Работодатель имеет право²³:

- 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;
- обеспечить организацию и проведение обучения и проверку знаний требований охраны труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, работников учреждения в сроки, определенные Правительством Российской Федерации;
- обеспечить организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров, химико-токсикологических исследований с сохранением за работником места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, освидетельствований;
- осуществлять расследования и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и микроповреждений (микротравм). Проводить анализ, разработку и внедрение профилактических мероприятий по предупреждению травматизма;
- обеспечить информирования работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.10. Работодатель обязан²⁴:

- 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;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (5 и 10 числа каждого месяца);

²³ ст.22 ТК РФ

²⁴ ст.22 ТК РФ

- 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 неделю²⁵.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке²⁶.

4.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;

²⁵ ч.1 ст.333 ТК РФ

Приложение 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №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»

- 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 включает²⁷:

- 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.

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 час²⁸.

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 Федерации²⁹.

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 Федерации³⁰.

²⁷ Приложение к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №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»

²⁸ часть 1 ст. 95 ТК РФ

²⁹ ст.112 ТК РФ

³⁰ ст.93 ТК РФ

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 года³¹.

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 дня³².

При наличии в Учреждении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении (ОВЗ), заведующему, старшему воспитателю и 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 дней³³.

Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней³⁴.

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 Федерации³⁵. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника³⁶. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала³⁷.

4.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно³⁸.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет³⁹.

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

³¹ ст.104 ТК РФ

³² 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»

³³ 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»

³⁴ ч.1 ст.115 ТК РФг. №

«О ежегодных³⁵ ч.1 ст.123 ТК РФ

³⁶ ч.2 ст.123 ТК РФ

³⁷ ч.3 ст.123 ТК РФ

³⁸ ч.1 ст.122 ТК РФ

³⁹ последний абзац ст. 124 ТК РФ

месяцев⁴⁰. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен⁴¹:

- 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 работодателя⁴².

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 дней⁴³.

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 работником⁴⁴.

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях⁴⁵:

- 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 работодателем⁴⁶.

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

4.24. «Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;

- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Работники предоставляют в отдел кадров документы, подтверждающие право на льготу, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений свидетельство о рождении ребенка, повестку или уведомление о заключении контракта.

⁴⁰ ч.2 ст.122 ТК РФ

⁴¹ ч.3 ст.122 ТК РФ

⁴² последний абзац ст.122 ТК РФ

⁴³ ч.1 ст.125 ТК РФ

⁴⁴ ч.5 ст.124 ТК РФ

⁴⁵ ч.1 ст.124 ТК РФ

⁴⁶ ч.1 ст. 128 ТК РФ

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку».

4.25. Гарантии мобилизованным и их семьям. Льготные категории работников, которые имеют право выбирать даты отпусков по своему усмотрению (ч.9 ст.351.7 ТК) и внести следующее содержание: отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- женам военнослужащих;

- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ - в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;

- другим лицам в соответствии с законодательством РФ».

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 поощрения⁴⁷:

- объявление благодарности;

- выдача денежной премии;

- 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 взыскания⁴⁸:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен⁴⁹.

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 акт⁵⁰. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания⁵¹.

⁴⁷ ст.191 ТК РФ

⁴⁸ ст.192 ТК РФ

⁴⁹ ч.5 ст.192 ТК РФ

⁵⁰ ч.1 ст.193 ТК РФ

⁵¹ ч.2 ст.193 ТК РФ

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 работников⁵². 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 делу⁵³.

6.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание⁵⁴.

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 акт⁵⁵.

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 работников⁵⁶.

7. Ответственность работников Учреждения

7.1. 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».

⁵² ч.3 ст.193 ТК РФ

⁵³ ч.4 ст.193 ТК РФ

⁵⁴ ч.5 ст.193 ТК РФ

⁵⁵ ч.6 ст.193 ТК РФ

⁵⁶ ст.194 ТК РФ

Приложение 2
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад №15 п.Разумное»
на 2024-2026 гг.

Принято:
на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»
Протокол № 2 от «4» декабря 2023 г.

Утверждено:
Заведующий МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»

Ю.Н. Наседкина
Приказ № 204 от «4» декабря 2023 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»

Н.А.Телепнева
Протокол №37 от «4» декабря 2023 г.

**Соглашение по охране труда
администрации и комиссии по охране труда
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства»
Белгородского района Белгородской области»**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Проведение специальной оценки условий труда	по мере необходимости	Ответственный по ОТ
2	Организовать обучение работников учреждения по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний	по мере необходимости	Ответственный по ОТ
3	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	в течении года	Старшая медицинская сестра
4	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	постоянно	Ответственный по ОТ
5	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 сотрудника	Заведующий Ответственный по ОТ
6	Проведение повторного инструктажа по охране труда	1 раз в 6 месяцев	Ответственный по ОТ
7	Проведение внепланового инструктажа по охране труда	по мере необходимости	Ответственный по ОТ
8	Проведение целевого инструктаж по охране труда	по мере необходимости	Ответственный по ОТ
9	Обеспечение информационного уголка по охране труда наглядными пособиями	по мере необходимости	Ответственный по ОТ
10	Организация расследования и учета несчастных случаев на производстве	По мере необходимости	Ответственный по ОТ
11	Заключение договоров на техническое обслуживание огнетушителей Систем АПС ЕДДС	1 раз в год Ежемесячно Ежемесячно	Ответственный по ОТ Заместитель заведующего по АХР
12	Проведение общего технического осмотра здания, территории и сооружений	Ежемесячно	Заместитель заведующего по АХР

Приложение 3
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад №15 п.Разумное»
на 2024-2026 гг.

Принято:
на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»
Протокол № 2 от «4» декабря 2023 г.

Утверждено:
Заведующий МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»

Ю.Н. Наседкина
Приказ № 204 от «4» декабря 2023 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»

Н.А.Телепнева
Протокол №37 от «4» декабря 2023 г.

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

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней	Основание
1.	Заведующий	3	Ненормированный рабочий день

Приложение 4
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»
на 2024-2026 гг.

Принято:

на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»
Протокол № 2 от «4» декабря 2023 г.

Утверждено:

Заведующий МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»
_____ Ю.Н. Наседкина
Приказ № 204 от «4» декабря 2023 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»
_____ Н.А. Телепнева
Протокол №37 от «4» декабря 2023 г.

**Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена
бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства»
Белгородского района Белгородской области»**

2023

№ 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 с утепляющими вкладышами	3 пары	1 год			
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	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.115	1 комплект	1 год
		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,	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	№ 997н, п.23	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 с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
5	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.49	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
7	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.48	1	1 год
8	Повар (шеф-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	
9	Уборщик служебных помещений	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
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
14	Подсобный	Халат и брюки для защиты от	Приказ	1	1 год

	рабочий	общих производственных загрязнений и механических воздействий	Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.60	комплект	
		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
24	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.21	1	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 с утепляющими вкладышами	3 пары	1 год			
27	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.135	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
		Зимой дополнительно:	Приказ	1	по

		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания		поясам
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара	по поясам
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
32	Рабочий по текущему ремонту оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.189	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар	1 год
		Боты или галоши диэлектрические		дежурные	
		Перчатки диэлектрические		дежурные	
		Очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	

Приложение 5
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»
на 2024-2026 гг.

Принято:
на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»
Протокол №1 от «13» марта 2023 г.

Утверждено:
Заведующий МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»
_____ Ю.Н. Наседкина
Приказ №43 от «13» марта 2023 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»
_____ Н.А. Телепнева
Протокол № 31 от «13» марта 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №15 п. Разумное
«Тропинка детства» Белгородского района Белгородской области»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства» Белгородского района Белгородской области» (далее - Положение) разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства» Белгородского района Белгородской области» (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 ДООУ, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

Система стимулирующих выплат работникам ДООУ 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 ДООУ устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом ДООУ.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и административно-управленческого персонала муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства» Белгородского района Белгородской области».

Фонд оплаты труда ДООУ формируется за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, полученных от осуществления ДООУ 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 №15 п. Разумное «Тропинка детства» 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 ДООУ.

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 ДООУ 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 №15 п. Разумное «Тропинка детства» 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×K×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.

K - 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 ДОУ.

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

$ФОТ_{пед.пер.} = ФОТб + ФОТст$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТ_{пед.пер.} \times Дс$, где

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапазон **Дс** 20 до 70%. Значение **Дс** определяется ДОУ самостоятельно.

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

$ФОТпп = ФОТо + ФОТг$.

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$ФОТг = ФОТпп \times Дг$, где

Дг – доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение **Дг** – до 30%. Значение **Дг** определяется ДОУ 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 труда 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 ДОО 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 ДОО 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 ДОО рассчитывается исходя из базового оклада с применением гарантированных выплат и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

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

где:

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

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

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 СанПиН 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:

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

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

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

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.

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

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

$$Зп завед. = (\text{средняя } Зп \text{ базовая воспит.} * (1 + К + А)) + Сн, \text{ где}$$

Сред. Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя,

К - 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

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

Сн - стимулирующие выплаты;

Стимулирующие выплаты руководителю ДОО 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 ДОО 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 ДОО устанавливается в размере до 75% базового оклада заведующего ДОО 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:

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

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

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

А - 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 ДООУ;

- 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 ДООУ 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 ДОУ

7.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением 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 ДОУ 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 ДОУ несет заведующий ДОУ.

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 6
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад №15 п.Разумное»
на 2024-2026 гг.

Принято:
на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»
Протокол № 2 от «4» декабря 2023 г.

Утверждено:
Заведующий МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»

Ю.Н. Наседкина
Приказ № 204 от «4» декабря 2023 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»

Н.А.Телепнева
Протокол №37 от «4» декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства»
Белгородского района Белгородской области»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 п. Разумное «Тропинка детства» 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 № 15 п. Разумное «Тропинка детства» 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.

1.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности, а также могут быть установлены по внутреннему совместительству при подаче работником листа согласования и наличии нераспределенного стимулирующего фонда.

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 ДОУ устанавливаются локальным актом организации.

2.2. Состав Управляющего совета утверждается приказом заведующего ДОУ.

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

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

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

2.6. Стимулирующие выплаты работникам ДООУ, 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 ДООУ осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и включает в себя гарантированные и поощрительные выплаты по результатам оценки профессиональной деятельности работников ДООУ.

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

- за звание «Заслуженный учитель» – 3000 рублей;
- 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 ДООУ 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 ДООУ (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 5 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 Рабочей группе портфолио, содержащее необходимые подтверждающие документы к критериям.

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. Сдача листов согласования и портфолио осуществляется на основании графика, утвержденного заведующим ДОУ.

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 ДОУ, 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 ДОУ 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 течение 3 лет.

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 учреждение «Детский сад № 15 п. Разумное «Тропинка детства» 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,

ПШк - 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 реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	<ul style="list-style-type: none"> - РППС соответствует при наличии положительной динамики и получении призовых мест (победитель и призеры) в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 2б - в целом соответствует, положительная динамика и при участии в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 1б - при отсутствии динамики и при некачественной подготовке к конкурсам-смотрам РППС – 0 б Мах - 2 балла	<i>Приказы, грамоты, дипломы по результатам конкурсов, аналитическая справка по оснащению РППС в оцениваемый период</i>
2	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности (режимные моменты, образовательная деятельность)	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное и своевременное выполнение при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка</i>
3	Качественное ведение документации (АОП, план воспитательно-образовательной работы, журналы и др.)	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное и своевременное ведение установленной документации при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка, ведомость сдачи основной документации</i>
4	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг (исходя из анализа работы группы)	<ul style="list-style-type: none"> ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Мах - 3 балла	<i>Аналитическая итоговая справка. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы</i>
5	Результативность участия в инновационной или проектной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 2 балла Мах - 4 баллов	<i>Аналитическая справка, чек-лист по результатам реализации мероприятий инновационной площадки, проекта</i>
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	<ul style="list-style-type: none"> - на региональном уровне - 3 баллов - на муниципальном уровне – 2 баллов - на уровне ДОУ- 1 баллов Мах -3 балла	<i>Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на</i>

			<i>5 лет до начала оцениваемого периода)</i>
7	Презентация собственного опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, методобъединения, семинары и др.): - на муниципальном уровне - 2 балла - на региональном и федеральном уровне - 3 балла (Баллы суммируются, но не более 5) Мах 5 баллов	<i>Буклеты, приказы, информационные письма, программы, свидетельства и др.</i>
8	Презентация собственного опыта работы в сборниках метод.материалов	Наличие публикации методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией) - 1 б Мах - 1 балл	<i>Титульные лист, оглавление, первая страница статьи</i>
9	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3 Мах - 3 баллов	<i>Копия приказа Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, жюри и член оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне – 36 (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 баллов	<i>Копии приказов</i>
11	Наставничество	Педагог-наставник 1 наставляемого - 2 балла, но не более 6 Мах – 6 баллов	<i>Приказ, копия титульного листа программы</i>
12	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	муниципальный (победитель, призер) - 4б муниципальный (лауреат) - 2б региональный (победитель, призер, лауреат) - 5б федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 7б Мах - 7 баллов	<i>Копия приказа. Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	- Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 1 балл Мах - 1 балл	<i>Копия приказа о функционировании ГКП</i>
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми	- Регулярная (не менее 1 консультации для 1 семьи в месяц) и качественная деятельность по консультированию не менее шести семей – 1 балл Мах. – 1 балла	<i>Приказ о функционировании консультационного центра, аналитическая справка о количестве</i>

	раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования		<i>предоставленных услуг, количестве охвата семей</i>
15	Эффективное взаимодействие с родителями	<p>Организация участия родителей в реализации ОП:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование технологии виртуального гостевания с размещением видеоролика в социальных сетях (не менее 2х за оцениваемый период) - 1 балл - организация очного участия родителей в реализации ООП «гость группы» (не менее 2х за оцениваемый период) - 1 балл - качественное онлайн и офлайн взаимодействие с родителями на канале Youtube (не менее 1 раза в месяц) – 1 балл -обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребенком в ДОО – 1 балл <p>(Баллы суммируются, но не более 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведение электронного дневника – 2 балла <p>Мах - 6 баллов</p>	<p><i>Аналитическая справка (со ссылками на офлайн консультации и ссылками на видеоролики); фотоматериалы, подтверждающих очное участие родителей по реализации ООП с помощью технологии «гость группы»; справка об отсутствии задолженности.</i></p>
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - участие в утренниках других групп – баллы суммируются, но не более 3 баллов: 1 главная роль на праздниках – 1 балл роль второго плана на праздниках (не менее 2 ролей) - 1 балл -участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях, муниципальных спортивных мероприятиях, мониторинге детей от 0 до 18 лет - 1 балл за каждое, но не более 3 баллов -участие в субботниках – по 1 баллу за каждый - подписка- 1 балл за каждое издание, но не более 3 баллов -за наличие значка ГТО - 1 балл (до следующей возрастной ступени) - участие в благоустройстве и озеленении территории: создание новых цветников, цветочных композиций из многолетников, МАЛЫХ 	<p><i>Копии приказов, сводная ведомость распределения ролей, копии квитанций об оформлении подписки, копия удостоверения о наличии значка ГТО (или скрин из личного кабинета)</i></p>

		архитектурных форм – 2 балла своевременный уход за закрепленной территорией – 1 балл Мах - 15 баллов	
17	Работа в профсоюзном комитете	- председатель ПК – 4 балла - актив ПК ДОО – 2 балла - работа в комиссии – 1 балл Мах -4 балла	<i>Справка председателя ПК</i>
18	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	<i>Копия диплома</i>
19	Обеспечение информационной открытости ДОО	- размещение материалов на официальных страницах ДОО в соцсетях (согласно медиаплану) - 1 балл - администрирование госпаблика в ВК- 3 балла - ведение официальной страницы ДОО в других соцсетях – 2 балла - качественное ведение личной страницы педагога в ВК– 2 балла Мах – 7 баллов	<i>Аналитическая справка со ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении, скриншоты обновляемой информации</i>
20	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 1 балл Не менее 70% от 1г. до 4 лет – 1 балл Мах - 1 балл	<i>Аналитическая справка по результатам показателя функционирования группы</i>
21	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает среднегородской (районный) показатель – 1 балл Мах - 1 балл	<i>Аналитическая справка по результатам показателя заболеваемости группы</i>
22	Результативность работы с детьми раннего возраста в адаптационный период во вновь набранной группе	Доля воспитанников с лёгкой и средней степенью адаптации 85 – 100 % воспитанников – 1 балл Мах – 1 балл	<i>Аналитическая справка педагога-психолога по адаптации детей к ДОО</i>
23	За работу с детьми раннего возраста	За работу во вновь набранной группе детей раннего возраста – 2 балла Мах – 2 балла	<i>Приказ о комплектовании</i>
24	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасности жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 балла Мах – 2 балла	<i>Справка медсестры</i>
25	Взаимозаменяемость	- 80-110 часов – 2 балл	<i>Справка о количестве</i>

		- 110-150 часов – 3 балла более 150 часов – 4 балла - внутреннее совместительство на 0,5 ставки - 3 балла Мах - 4 балла	<i>заменяемых часов, приказ о внутреннем совместительстве</i>
26	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом сопровождения)	Не менее 2 детей с предоставлением результативности в отчётный период Мах – 2 балла	<i>Программа сопровождения одаренного ребенка, согласованная со старшим воспитателем, план сопровождения ребенка педагогом, результативность проводимых мероприятий</i>
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 – 4 балла Призер – 3 балла Лауреат – 2 балла Участник - 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 балла Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 5 баллов Мах - 5 баллов	<i>Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов</i>
28	Результативность подготовки и участия детей в детских 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 балла Призовые места на уровне ДОО – 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 6 баллов Мах - 6 баллов	<i>Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов</i>
29	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении (при приеме на работу путем	- 1-5 лет – 1б - 5-10 лет – 2б - 10-15 лет – 3б	<i>Сводная ведомость стажа работы</i>

	перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- свыше 15 лет – 46 Мах – 4 балла	
	Исполнительская дисциплина должностных обязанностей, своевременное исполнение распоряжений руководителя, соблюдение сроков предоставления запрашиваемой информации, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное выполнение и предоставление информации, отчетов, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 2 балла Несвоевременное предоставление информации, отчетов, наличие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 0 баллов ; Дисциплинарные взыскания - 0 баллов Мах – 2 балла	<i>Приказы, объяснительные записки, справка на основании журнала контроля</i>
	Обращения (жалобы) родителей	отсутствие жалоб - 1 балл наличие жалоб – 0 баллов Мах – 1 балл	<i>Справка заведующего</i>
	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 – 13 б Мах – 13 баллов	
	Итого:	105 баллов	

4.1.2. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№	Критерии	Баллы	Подтверждение
1.	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий.	- РППС соответствует при наличии положительной динамики - 2б - в целом соответствует, частичная динамика по развивающей среде групп и участков групп – 1 б - при отсутствии динамики – 0 б Мах -2 балла	Аналитическая справка по пополнению РППС за оцениваемый период по детскому саду в целом.
2.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- ниже 80% - 0б - 80-90% - 1б - 90-100% - 2б Мах. – 2 балла	Результаты мониторинга (баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы)
3.	Результативность участия в инновационной или проектной деятельности	Качественная реализация мероприятий инновационной площадки или проекта – 2б (за одну площадку) Мах - 6 баллов	Копия приказа, справка по реализации инновационной деятельности.
4.	Наличие собственных авторских	Наличие авторских технологий,	Сертификат

	технологий, программ, обобщенного АПО	программ, обобщенного АПО старшего воспитателя - на региональном уровне - 3 баллов - на муниципальном уровне – 2 баллов Баллы суммируются, но не более 36. Мах -3 балла	обобщенного АПО, авторских технологий, программ и справка об их распространении. (срок доплаты - собственный опыт-5 лет, педагогов -1 г. до начала оцениваемого периода)
5.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО педагогов	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО педагогов ДОО - на региональном уровне - 3 баллов - на муниципальном уровне – 2 баллов - на уровне ДОУ- 1 баллов Баллы суммируются, но не более 4 б. Мах -4 балла	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий, программ и справка об их распространении. (срок доплаты - собственный опыт-5 лет, педагогов -1 г. до начала оцениваемого периода)
6.	Презентация собственного опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер- класс, конференция, методобъединения, семинары и др.): - на муниципальном уровне - 2 балла - на региональном и федеральном уровне - 3 балла (Баллы суммируются, но не более 5) Мах 7 баллов	<i>Буклеты, приказы, информационные письма, программы, свидетельства и др.</i>
7.	Презентация собственного опыта работы в сборниках метод.материалов	Наличие публикации методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллективом) - 1 б Мах - 1 балл	<i>Титульные лист, оглавление, первая страница статьи</i>
8.	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3 Мах - 3 баллов	<i>Копия приказа Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
9.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне – 36 (Баллы суммируются, но не более 5)	Копии приказов ДОУ или ОУ

		Мах – 5 баллов	
10.	Организация участия и сопровождение педагогов в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года» и другие профессиональные конкурсы муниципального, регионального, федерального уровня	Очное - муниципальный (победитель, призёр, лауреат) – 1б - региональный уровень (победитель, призёр, лауреат) – 1б федеральный уровень (победитель, призёр, лауреат) - 2б Мах -2 балла	Копия приказа. <i>(Наличие звания победителя «Воспитатель года» позволяет получать доплату в течение года со дня получения статуса педагога д/с при условии сопровождения)</i>
11.	Эффективное взаимодействие с родителями	Организация участия родителей в реализации ОП: - использование технологии виртуального гостевания с размещением видеоролика в социальных сетях - 1 балл -организация очного участия родителей в реализации ООП «гость группы» - 1 балл - качественное онлайн и офлайн взаимодействие с родителями на канале Yuotube (не менее 1 раза в месяц) – 1 балл (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 балла	<i>Аналитическая справка (со ссылками на офлайн консультации и ссылками на видеоролики); фотоматериалы, подтверждающих очное участие родителей по реализации ООП с помощью технологии «гость группы»; справка об отсутствии задолженности.</i>
12.	Качественная организация работы по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Организация работы ГКП, Центрах игровой поддержки и др. – 3 б Мах – 3 балла	Копия приказа.
13.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Руководитель консультационного центра и иной формы - 1б - Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 1б <i>(Баллы суммируются, но не более 2)</i> Мах – 2 балла	Копия приказа. <i>(Справка старшего воспитателя о количестве предоставленных услуг и количестве семей)</i>

14.	Активное участие в общественно значимой деятельности	<p>- участие в утренниках других групп – баллы суммируются, но не более 3 баллов: 1 главная роль на праздниках – 1 балл роль второго плана на праздниках (не менее 2 ролей) - 1 балл -участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях, муниципальных спортивных мероприятиях, мониторинге детей от 0 до 18 лет - 1 балл за каждое, но не более 3 баллов -участие в субботниках – по 1 баллу за каждый - подписка- 1 балл за каждое издание, но не более 3 баллов -за наличие значка ГТО - 1 балл (до следующей возрастной ступени) - участие в благоустройстве и озеленении территории: создание новых цветников, цветочных композиций из многолетников, малых архитектурных форм – 2 балла своевременный уход за закрепленной территорией – 1 балл Мах – 15 баллов</p>	<i>Копии приказов, сводная ведомость распределения ролей, копии квитанций об оформлении подписки, копия удостоверения о наличии значка ГТО (или скрин из личного кабинета)</i>
15.	Работа в профсоюзном комитете	<p>- председатель ПК – 4 балла - актив ПК ДОО – 2 балла - работа в комиссии – 1 балл Мах -4 балла</p>	<i>Справка председателя ПК</i>
16.	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	<i>Копия диплома</i>

17.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	Соответствие сайта требованиям законодательства При отсутствии замечаний по результатам мониторинга сайта – 2 б При наличии замечаний - 0 б Мах. -2 балла	Справка заведующего
18.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	Инклюзивное образование - реализация адаптированной образовательной программы ДОО – 2 балла Эффективное функционирование ППК – 2 балла Мах – 4 балла	Наличие заключений ПМПК , разработка адаптированной образовательной программы в соответствии с ФАОП
19.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	- сопровождение педагогов в межаттестационный период, содействие в подборе и размещении на ЭМОУ аттестационных материалов – 2б Мах. – 2 балла	Аналитическая справка о выполнении плана аттестации
20.	Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах: - Результативность личного участия в профессиональных конкурсах, грантах (<i>победители, призёры и лауреаты</i>) - 3б - Результативность участия ДОО в очных конкурсах, грантах (<i>победители, призёры и лауреаты</i>) - 2б Заочное участие в конкурсах: - Результативность личного участия в профессиональных конкурсах грантах (<i>победители, призёры и лауреаты</i>) - 2б - Результативность участия ДОО в заочных конкурсах, грантах (<i>победители, призёры и лауреаты</i>) - 1б (<i>Баллы суммируются, но не более 5</i>) Мах -5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов
21.	Охват детей от 5 лет дополнительным образованием	Охват не менее 94% детей от 5 лет дополнительным образованием – 1 б Работа в системе АИ «Навигатор» - 2 б Мах. –3 балла	Договор, список детей, программа

22.	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1-5 лет – 1б - 5-10 лет – 2б - 10-15 лет – 3б - свыше 15 лет – 4б Мах – 4 балла	Справка
23.	Взаимозаменяемость (и.о. заведующего)	Мах - 5 баллов	
24.	Исполнительская дисциплина должностных обязанностей, своевременное исполнение распоряжений руководителя, соблюдение сроков предоставления запрашиваемой информации, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное выполнение и предоставление информации, отчетов, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 2 балла Несвоевременное предоставление информации, отчетов, наличие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 0 баллов ; Дисциплинарные взыскания - 0 баллов Мах – 2 балла	Справка
25.	Обращения (жалобы) родителей	отсутствие жалоб - 1 балл наличие жалоб – 0 баллов Мах – 1 балл	Справка
26.	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 – 20 б Мах - 13 баллов	Справка руководителя
	Итого:	91 балл	

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 реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС соответствует при наличии положительной динамики и получении призовых мест (победитель и призеры) в конкурсах ДОО по развивающей среде - 2б - в целом соответствует, положительная динамика и при участии в конкурсах ДОО по развивающей среде - 1б - при отсутствии динамики и при некачественной подготовке к конкурсам-смотрам РППС – 0 б Мах - 2 балла	<i>Приказы, грамоты, дипломы по результатам конкурсов, аналитическая справка по оснащению РППС в оцениваемый период</i>

2	Качественная реализация образовательной программы	- Качественное и своевременное выполнение при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка</i>
3	Качественное ведение документации	- Качественное и своевременное ведение установленной документации при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка, ведомость сдачи основной документации</i>
4	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательных услуг (средний показатель по ДОО)	- ниже 80% - 0б - 80-90% - 1б - 90-100% - 2б Мах – 2 балла	<i>Аналитическая итоговая справка. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы</i>
5	Результативность участия в инновационной или проектной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 2 балла (за одну площадку/проект) Мах - 4 баллов	<i>Аналитическая справка, чек-лист по результатам реализации мероприятий инновационной площадки, проекта</i>
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 3 баллов - на муниципальном уровне – 2 баллов - на уровне ДОУ- 1 баллов Мах -3 балла	<i>Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)</i>
7	Презентация собственного опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, методобъединения, семинары и др.): - на муниципальном уровне - 2 балла - на региональном и федеральном уровне - 3 балла (Баллы суммируются, но не более 5) Мах 5 баллов	<i>Буклеты, приказы, информационные письма, программы, свидетельства и др.</i>
8	Презентация собственного опыта работы в сборниках метод.материалов	Наличие публикации методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллективом) - 1 б Мах - 1 балл	<i>Титульные лист, оглавление, первая страница статьи</i>

9	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3б Мах - 3 балла	<i>Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)</i>
10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1б - на муниципальном уровне - 2б - на региональном уровне – 3б <i>(Баллы суммируются, но не более 3)</i> Мах - 3 балла	<i>Копии приказов</i>
11	Наставничество	Педагог-наставник 1 наставляемого - 2 балла Мах – 2 балла	<i>Приказ, копия титульного программа</i>
12	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	муниципальный (победитель) - 4б муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) - 2б региональный (победитель, призер лауреат) - 5б федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень - 7б Мах - 7 баллов	<i>Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)</i>
13	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 б. При наличии травматизма – 0б. Мах. - 2 балла	<i>Справка</i>
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная (не менее 1 консультации для 1 семьи в месяц) и качественная деятельность по консультированию не менее шести семей – 1 балл Мах. – 1 балла	<i>Приказ о функционировании консультационного центра, аналитическая справка о количестве предоставленных услуг, количестве охвата семей</i>
15	Эффективное взаимодействие с родителями	Организация участия родителей в реализации ОП: - качественное онлайн и офлайн взаимодействие с родителями на канале Youtube (не менее 1 раза в	<i>Аналитическая справка (со ссылками на офлайн консультации) и фотоматериалы</i>

		<p>месяц) – 1 балл</p> <p>- проведение совместных с родителями спортивных мероприятий – 1 балл за каждое (не менее двух мероприятий за отчетный период)</p> <p>Баллы суммируются, но не более 3</p> <p>Мах - 3 балла</p>	<i>проведенных мероприятий</i>
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	<p>- участие в утренниках других групп – баллы суммируются, но не более 3 баллов:</p> <p>1 главная роль на праздниках – 1 балл</p> <p>роль второго плана на праздниках (не менее 2 ролей) - 1 балл</p> <p>-участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях, муниципальных спортивных мероприятиях, мониторинге детей от 0 до 18 лет - 1 балл за каждое, но не более 3 баллов</p> <p>-участие в субботниках – по 1 баллу за каждый</p> <p>- подписка- 1 балл за каждое издание, но не более 3 баллов</p> <p>-за наличие значка ГТО - 1 балл (до следующей возрастной ступени)</p> <p>- участие в благоустройстве и озеленении территории: создание новых цветников, цветочных композиций из многолетников, малых архитектурных форм – 2 балла</p> <p>своевременный уход за закрепленной территорией – 1 балл</p> <p>Мах - 15 баллов</p>	<i>Копии приказов, сводная ведомость распределения ролей, копии квитанций об оформлении подписки, копия удостоверения о наличии значка ГТО (или скрин из личного кабинета)</i>
17	Работа в профсоюзном комитете	<p>- председатель ПК – 4 балла</p> <p>- актив ПК ДОО – 2 балла</p> <p>- работа в комиссии – 1 балл</p> <p>Мах -4 балла</p>	<i>Справка председателя ПК</i>
18	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	<i>Копия диплома</i>
19	Обеспечение информационной открытости ДОО	<p>- размещение материалов на официальных страницах ДОО в соцсетях (согласно медиаплану) -1 балл</p> <p>- администрирование госадреса в ВК- 3 балла</p> <p>- ведение официальной страницы ДОО в других соцсетях –2 балла</p> <p>- качественное ведение личной страницы педагога в ВК– 2 балла</p>	<i>Аналитическая справка со ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении, скриншоты обновляемой информации</i>

		Мах – 7 баллов	
20	Взаимозаменяемость	- 80-110 часов – 2 балл - 110-150 часов – 3 балла Более 150 часов – 4 балла - внутреннее совместительство на 0,5 ставки - 3 балла Мах - 4 балла	<i>Справка о количестве заменяемых часов, приказ о внутреннем совместительстве</i>
21	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	Организация сдачи норм ГТО сотрудниками ДОО – 1балл Организация спартакиад, Дней здоровья в ДОО, (не менее двух мероприятий за отчетный период) или организация работы спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО - 1балл Мах -2 балла	<i>Копии приказов, фотоматериалы, подтверждающие проведение мероприятий, копия удостоверения значка ГТО (скрин с личного кабинета)</i>
22	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 – 4 балла Призер – 3 балла Лауреат – 2 балла Участник - 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 балла Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 5 баллов Мах - 5 баллов	<i>Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов</i>
23	Результативность подготовки и участия детей в детских 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 балла Призовые места на уровне ДОО – 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты	<i>Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов</i>

		конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 6 баллов Мах - 6 баллов	
24	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1-5 лет – 1б - 5-10 лет – 2б - 10-15 лет – 3б - свыше 15 лет – 4б Мах – 4 балла	<i>Сводная ведомость стажа работы</i>
25	Исполнительская дисциплина должностных обязанностей, своевременное исполнение распоряжений руководителя, соблюдение сроков предоставления запрашиваемой информации, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное выполнение и предоставление информации, отчетов, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 2 балла Несвоевременное предоставление информации, отчетов, наличие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 0 баллов ; Дисциплинарные взыскания - 0 баллов Мах – 2 балла	<i>Приказы, объяснительные записки, справка на основании журнала контроля</i>
26	Обращения (жалобы) родителей	отсутствие жалоб - 1 балл наличие жалоб – 0 баллов Мах – 1 балл	<i>Справка</i>
27.	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 – 13 б Мах – 13 баллов	
	Итого:	91 балл	

4.1.4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС соответствует при наличии положительной динамики и получении призовых мест (победитель и призеры) в конкурсах ДОО по развивающей среде - 2б - в целом соответствует, положительная динамика и при участии в конкурсах ДОО по развивающей среде - 1б - при отсутствии динамики и при некачественной подготовке к конкурсам-смотрам РППС – 0 б Мах - 2 балла	<i>Приказы, грамоты, дипломы по результатам конкурсов, аналитическая справка по оснащению РППС в оцениваемый период</i>

2	Качественная реализация образовательной программы	- Качественное и своевременное выполнение при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка</i>
3	Качественное ведение документации	- Качественное и своевременное ведение установленной документации при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка, ведомость сдачи основной документации</i>
4	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательных услуг (средний показатель по ДОО)	- ниже 80% - 0б - 80-90% - 1б - 90-100% - 2б Мах – 2 балла	<i>Аналитическая итоговая справка. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы</i>
5	Результативность участия в инновационной или проектной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 2 балла (за одну площадку/проект) Мах - 4 баллов	<i>Аналитическая справка, чек-лист по результатам реализации мероприятий инновационной площадки, проекта</i>
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 3 баллов - на муниципальном уровне – 2 баллов - на уровне ДООУ- 1 баллов Мах -3 балла	<i>Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)</i>
7	Презентация собственного опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, методобъединения, семинары и др.): - на муниципальном уровне - 2 балла - на региональном и федеральном уровне - 3 балла (Баллы суммируются, но не более 5) Мах 5 баллов	<i>Буклеты, приказы, информационные письма, программы, свидетельства и др.</i>
8	Презентация собственного опыта работы в сборниках метод.материалов	Наличие публикации методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллекцией) - 1 б Мах - 1 балл	<i>Титульные лист, оглавление, первая страница статьи</i>

9	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3б Мах - 3 балла	<i>Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)</i>
10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1б - на муниципальном уровне - 2б - на региональном уровне – 3б (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 балла	<i>Копии приказов</i>
11	Наставничество	Педагог-наставник 1 наставляемого - 2 балла Мах – 2 балла	<i>Приказ, копия титульного программа</i>
12	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	муниципальный (победитель) - 4б муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) - 2б региональный (победитель, призер лауреат) - 5б федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 7 б Мах - 7 баллов	<i>Копия приказа, дипломы, грамоты (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)</i>
13	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 б. При наличии травматизма – 0б. Мах. - 2 балла	<i>Справка</i>
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная (не менее 1 консультации для 1 семьи в месяц) и качественная деятельность по консультированию не менее шести семей – 1 балл Мах. – 1 балла	<i>Приказ о функционировании консультационного центра, аналитическая справка о количестве предоставленных услуг, количестве охвата семей</i>
15	Эффективное взаимодействие с родителями	Организация участия родителей в реализации ОП: - качественное онлайн и офлайн взаимодействие с родителями на канале Youtube (не менее 1 раза в месяц) – 1 балл - проведение совместных с родителями спортивных мероприятий – 1 балл за каждое (но не более 2)	<i>Аналитическая справка (со ссылками на онлайн консультации) и фотоматериалы проведенных мероприятий</i>

		Баллы суммируются, но не более 3 Мах - 3 балла	
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - участие в утренниках других групп – баллы суммируются, но не более 3 баллов: 1 главная роль на праздниках – 1 балл роль второго плана на праздниках (не менее 2 ролей) - 1 балл -участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях, муниципальных спортивных мероприятиях, мониторинге детей от 0 до 18 лет - 1 балл за каждое, но не более 3 баллов -участие в субботниках – по 1 баллу за каждый - подписка- 1 балл за каждое издание, но не более 3 баллов -за наличие значка ГТО - 1 балл (до следующей возрастной ступени) - участие в благоустройстве и озеленении территории: создание новых цветников, цветочных композиций из многолетников, малых архитектурных форм – 2 балла своевременный уход за закрепленной территорией – 1 балл Мах - 15 баллов	<i>Копии приказов, сводная ведомость распределения ролей, копии квитанций об оформлении подписки, копия удостоверения о наличии значка ГТО (или скрин из личного кабинета)</i>
17	Работа в профсоюзном комитете	<ul style="list-style-type: none"> - председатель ПК – 4 балла - актив ПК ДОО – 2 балла - работа в комиссии – 1 балл Мах -4 балла	<i>Справка председателя ПК</i>
18	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	<i>Копия диплома</i>
19	Обеспечение информационной открытости ДОО	<ul style="list-style-type: none"> - размещение материалов на официальных страницах ДОО в соцсетях (согласно медиаплану) -1 балл - администрирование госпаблика в ВК- 3 балла - ведение официальной страницы ДОО в других соцсетях –2 балла - качественное ведение личной страницы педагога в ВК– 2 балла Мах – 7 баллов	<i>Аналитическая справка со ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении, скрин-шоты обновляемой информации</i>

20	Взаимозаменяемость	- 80-110 часов – 2 балл - 110-150 часов – 3 балла Более 150 часов – 4 балла - внутреннее совместительство на 0,5 ставки - 3 балла Мах - 4 балла	<i>Справка о количестве заменяемых часов, приказ о внутреннем совместительстве</i>
21	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с планом сопровождения	Не менее 2 детей с предоставлением результативности в отчётный период Мах – 2 балла	<i>План сопровождения одаренного ребенка, согласованная старшим воспитателем, план сопровождения ребенка педагогом, результативность проводимых мероприятий</i>
22	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 – 4 балла Призер – 3 балла Лауреат – 2 балла Участник - 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 балла Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 5 баллов Мах - 5 баллов	<i>Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов</i>
23	Результативность подготовки и участия детей в детских 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 балла Призовые места на уровне ДОО – 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 6 баллов Мах - 6 баллов	<i>Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов</i>
24	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО	- 1-5 лет – 1б - 5-10 лет – 2б - 10-15 лет – 3б - свыше 15 лет – 4б Мах – 4 балла	<i>Сводная ведомость стажа работы</i>

	непрерывный стаж сохраняется)		
25	Исполнительская дисциплина должностных обязанностей, своевременное исполнение распоряжений руководителя, соблюдение сроков предоставления запрашиваемой информации, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное выполнение и предоставление информации, отчетов, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 2 балла Несвоевременное предоставление информации, отчетов, наличие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 0 баллов ; Дисциплинарные взыскания - 0 баллов Мах – 2 балла	<i>Приказы, объяснительные записки, справка на основании журнала контроля</i>
26	Обращения (жалобы) родителей	отсутствие жалоб - 1 балл наличие жалоб – 0 баллов Мах – 1 балл	<i>Справка</i>
27	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 – 13 б Мах - 13 баллов	
	Итого:	91 балл	

4.1.5. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

№	Критерии	Баллы	Подтверждение
1.	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС соответствует при наличии положительной динамики и получении призовых мест (победитель и призеры) в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 2б - в целом соответствует, положительная динамика и при участии в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 1б - при отсутствии динамики и при некачественной подготовке к конкурсам-смотрам РППС – 0 б Мах - 2 балла	<i>Приказы, грамоты, дипломы по результатам конкурсов, аналитическая справка по оснащению РППС в оцениваемый период</i>
2.	Качественное сопровождение реализации адаптированных образовательных программ в группах компенсирующей и комбинированной направленности	- Качественное и своевременное выполнение при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка</i>
3.	Качественное ведение документации	- Качественное и своевременное ведение установленной документации при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка, ведомость сдачи основной документации</i>
4.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг (средняя по ДОО)	ниже 80% - 0б - 80-90% - 1б - 90-100% - 2б Мах - 2 балла	<i>Аналитическая итоговая справка. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы</i>
5.	Результативность участия в инновационной или проектной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 2 балла (за одну площадку/проект) Мах - 4 баллов	<i>Аналитическая справка, чек-лист по результатам реализации мероприятий инновационной площадки, проекта</i>
6.	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 3 баллов - на муниципальном уровне – 2 баллов - на уровне ДОУ- 1 баллов Мах -3 балла	<i>Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)</i>

7.	Презентация собственного опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, методобъединения, семинары и др.): - на муниципальном уровне - 2 балла - на региональном и федеральном уровне - 3 балла (Баллы суммируются, но не более 5) Мах 5 баллов	<i>Буклеты, приказы, информационные письма, программы, свидетельства и др.</i>
8.	Презентация собственного опыта работы в сборниках метод.материалов	Наличие публикации методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией) - 1 б Мах - 1 балл	<i>Титульные лист, оглавление, первая страница статьи</i>
9.	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3 Мах - 3 баллов	<i>Копия приказа Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
10.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, жюри и член оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1б - на муниципальном уровне - 2б - на региональном уровне – 3б (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 баллов	<i>Копии приказов</i>
11.	Наставничество	Педагог-наставник 1 наставляемого - 2 балла Мах – 2 балла	<i>Приказ, копия титульного программа</i>
12.	Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Педагог-психолог года»	муниципальный (победитель) – 4 б муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) – 2 б региональный (победитель, призер лауреат) – 5 б федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 7 б Мах - 7 баллов	<i>Копия приказа. Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
13.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная (не менее 1 консультации для 1 семьи в месяц) и качественная деятельность по консультированию не менее шести семей – 1 балл Мах. – 1 балла	<i>Приказ о функционировании консультационного центра, аналитическая справка о количестве предоставленных услуг, количестве охвата семей</i>

14.	Эффективное взаимодействие с родителями	Организация участия родителей в реализации ОП: - качественное онлайн и офлайн взаимодействие с родителями на канале Youtube (не менее 1 раза в месяц) – 1 балл Мах - 1 балл	<i>Аналитическая справка (со ссылками на офлайн консультации)</i>
15.	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках других групп – баллы суммируются, но не более 3 баллов : 1 главная роль на праздниках – 1 балл роль второго плана на праздниках (не менее 2 ролей) - 1 балл -участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях, муниципальных спортивных мероприятиях, мониторинге детей от 0 до 18 лет - 1 балл за каждое, но не более 3 баллов -участие в субботниках – по 1 баллу за каждый - подписка- 1 балл за каждое издание, но не более 3 баллов -за наличие значка ГТО - 1 балл (до следующей возрастной ступени) - участие в благоустройстве и озеленении территории: создание новых цветников, цветочных композиций из многолетников, малых архитектурных форм – 2 балла своевременный уход за закрепленной территорией – 1 балл Мах - 15 баллов	<i>Копии приказов, сводная ведомость распределения ролей, копии квитанций об оформлении подписки, копия удостоверения о наличии значка ГТО (или скрин из личного кабинета)</i>
16.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 б. При наличии травматизма – 0б. Мах. - 2 балла	<i>Справка</i>
17.	Работа в профсоюзном комитете	- председатель ПК – 4 балла - актив ПК ДОО – 2 балла - работа в комиссии – 1 балл Мах -4 балла	<i>Справка председателя ПК</i>
18.	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	<i>Копия диплома</i>

19.	Обеспечение информационной открытости ДОО	<ul style="list-style-type: none"> - размещение материалов на официальных страницах ДОО в соцсетях (согласно медиаплану) -1 балл - администрирование госпаблика в ВК- 3 балла - ведение официальной страницы ДОО в других соцсетях -2 балла - качественное ведение личной страницы педагога в ВК– 2 балла Мах – 7 баллов	<i>Аналитическая справка со ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении, скриншоты обновляемой информации</i>
20.	Взаимозаменяемость	<ul style="list-style-type: none"> - 80-110 часов – 2 балл - 110-150 часов – 3 балла Более 150 часов – 4 балла - внутреннее совместительство на 0,5 ставки - 3 балла Мах - 4 балла	<i>Справка о количестве заменяемых часов, приказ о внутреннем совместительстве</i>
21.	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	<p>Справка по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДОО 2 раза в год – 1 б</p> <p>Проведение мероприятий (тренингов, семинаров и т.д.), направленных на сплочение коллектива и профилактику проф. выгорания – 1 б. (не менее двух мероприятий за отчетный период)</p> Мах – 2 балла	<i>Справка по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе 1 раз в оцениваемый период, выписки из протоколов заседания педагогического совета, фотоматериалы, подтверждающие проведение мероприятий с коллективом</i>
22.	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	Муниципальные, частные и др.– 2 балла Мах. -2 балла	<i>Приказ управления образования о сопровождении детей</i>
23.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<p>Очное участие в конкурсах</p> <p>Победитель – 4 балла</p> <p>Призер – 3 балла</p> <p>Лауреат – 2 балла</p> <p>Участник - 1 балла</p> <p>Заочное участие в конкурсах</p> <p>Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 балла</p> <p>Конкурсы ССИТ</p> <p>Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл</p> <p>Баллы суммируются, но не более 5 баллов</p> Мах - 5 баллов	<i>Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов</i>

24.	Результативность подготовки и участия детей в детских 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 балла Призовые места на уровне ДОО – 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 6 баллов Мах - 6 баллов	<i>Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов</i>
25.	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1-5 лет – 1б - 5-10 лет – 2б - 10-15 лет – 3б - свыше 15 лет – 4б Мах – 4 балла	<i>Сводная ведомость стажа работы</i>
26.	Исполнительская дисциплина должностных обязанностей, своевременное исполнение распоряжений руководителя, соблюдение сроков предоставления запрашиваемой информации, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное выполнение и предоставление информации, отчетов, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 2 балла Несвоевременное предоставление информации, отчетов, наличие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 0 баллов ; Дисциплинарные взыскания - 0 баллов Мах – 2 балла	<i>Приказы, объяснительные записки, справка на основании журнала контроля</i>
27.	Обращения (жалобы) родителей	отсутствие жалоб - 1 балл наличие жалоб – 0 баллов Мах – 1 балл	<i>Справка</i>
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 – 13 б Мах - 13 баллов	
	ИТОГО	91 балл	

**4.1.6. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности
учителя-логопеда, учителя-дефектолога**

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС соответствует при наличии положительной динамики и получении призовых мест (победитель и призеры) в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 2б - в целом соответствует, положительная динамика и при участии в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 1б - при отсутствии динамики и при некачественной подготовке к конкурсам-смотрам РППС – 0 б Мах - 2 балла	<i>Приказы, грамоты, дипломы по результатам конкурсов, аналитическая справка по оснащению РППС в оцениваемый период</i>
2	Качественная реализация адаптированной образовательной программы	- Качественное и своевременное выполнение при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка</i>
3	Качественное ведение документации	- Качественное и своевременное ведение установленной документации при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка, ведомость сдачи основной документации</i>
4	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг (исходя из анализа работы группы для учителя-логопеда и средняя по ДОО – для учителя-дефектолога)	ниже 80% - 0б - 80-90% - 1б - 90-100% - 2б Мах - 2 балла	<i>Аналитическая итоговая справка. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы</i>
5	Результативность участия в инновационной или проектной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 2 балла (за одну площадку/проект) Мах - 4 баллов	<i>Аналитическая справка, чек-лист по результатам реализации мероприятий инновационной площадки, проекта</i>
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 3 баллов - на муниципальном уровне – 2 баллов - на уровне ДОУ- 1 баллов Мах -3 балла	<i>Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)</i>

7	Презентация собственного опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, методобъединения, семинары и др.): - на муниципальном уровне - 2 балла - на региональном и федеральном уровне - 3 балла (Баллы суммируются, но не более 5) Мах 5 баллов	<i>Буклеты, приказы, информационные письма, программы, свидетельства и др.</i>
8	Презентация собственного опыта работы в сборниках метод.материалов	Наличие публикации методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией) - 1 б Мах - 1 балл	<i>Титульные лист, оглавление, первая страница статьи</i>
9	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3 Мах - 3 баллов	<i>Копия приказа Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, жюри и член оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне – 36 (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 баллов	<i>Копии приказов</i>
11	Наставничество	Педагог-наставник 1 наставляемого - 2 балла, но не более 4 Мах – 4 балла	<i>Приказ, копия титульного программа</i>
12	Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Учитель-логопед года», «Учитель-дефектолог года»	муниципальный (победитель) – 4 б муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) – 2 б региональный (победитель, призер лауреат) – 5 б федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 7 б Мах - 7 баллов	<i>Копия приказа. Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
13	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная (не менее 1 консультации для 1 семьи в месяц) и качественная деятельность по консультированию не менее шести семей – 1 балл Мах. – 1 балла	<i>Приказ о функционировании консультационного центра, аналитическая справка о количестве предоставленных услуг, количестве охвата семей</i>
14	Эффективное взаимодействие с	Организация участия родителей в реализации ОП:	<i>Аналитическая справка (со ссылками</i>

	родителями	- качественное онлайн и офлайн взаимодействие с родителями на канале Youtube (не менее 1 раза в месяц) – 1 балл Мах - 1 балл	<i>на офлайн консультации)</i>
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках других групп – баллы суммируются, но не более 3 баллов : 1 главная роль на праздниках – 1 балл роль второго плана на праздниках (не менее 2 ролей) - 1 балл -участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях, муниципальных спортивных мероприятиях, мониторинге детей от 0 до 18 лет - 1 балл за каждое, но не более 3 баллов -участие в субботниках – по 1 баллу за каждый - подписка- 1 балл за каждое издание, но не более 3 баллов -за наличие значка ГТО - 1 балл (до следующей возрастной ступени) - участие в благоустройстве и озеленении территории: создание новых цветников, цветочных композиций из многолетников, малых архитектурных форм – 2 балла своевременный уход за закрепленной территорией – 1 балл Мах - 15 баллов	<i>Копии приказов, сводная ведомость распределения ролей, копии квитанций об оформлении подписки, копия удостоверения о наличии значка ГТО (или скрин из личного кабинета)</i>
16	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 б. При наличии травматизма – 0б. Мах. - 2 балла	<i>Справка</i>
17	Работа в профсоюзном комитете	- председатель ПК – 4 балла - актив ПК ДОО – 2 балла - работа в комиссии – 1 балл Мах -4 балла	<i>Справка председателя ПК</i>
18	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	<i>Копия диплома</i>
19	Обеспечение информационной открытости ДОО	- размещение материалов на официальных страницах ДОО в соцсетях (согласно медиаплану) - 1 балл - администрирование госпаблика в ВК- 3 балла - ведение официальной страницы ДОО в других соцсетях – 2 балла - качественное ведение личной страницы педагога в ВК– 2 балла Мах – 7 баллов	<i>Аналитическая справка со ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении, скриншоты обновляемой информации</i>

20	Взаимозаменяемость	- 80-110 часов – 2 балл - 110-150 часов – 3 балла Более 150 часов – 4 балла - внутреннее совместительство на 0,5 ставки - 3 балла Мах - 4 балла	<i>Справка о количестве заменяемых часов, приказ о внутреннем совместительстве</i>
21	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	Муниципальные, частные и др.– 2 балла Мах. -2 балла	<i>Приказ управления образования о сопровождении детей</i>
22	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 – 4 балла Призер – 3 балла Лауреат – 2 балла Участник - 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 балла Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 5 баллов Мах - 5 баллов	<i>Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов</i>
23	Результативность подготовки и участия детей в детских 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 балла Призовые места на уровне ДОО – 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 6 баллов Мах - 6 баллов	<i>Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов</i>
24	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1-5 лет – 1б - 5-10 лет – 2б - 10-15 лет – 3б - свыше 15 лет – 4б Мах – 4 балла	<i>Сводная ведомость стажа работы</i>
25	Исполнительская дисциплина должностных обязанностей, своевременное исполнение распоряжений руководителя, соблюдение	Своевременное выполнение и предоставление информации, отчетов, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 2 балла Несвоевременное предоставление	<i>Приказы, объяснительные записки, справка на основании журнала контроля</i>

	сроков предоставления запрашиваемой информации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	информации, отчетов, наличие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 0 баллов ; Дисциплинарные взыскания - 0 баллов Мах – 2 балла	
26	Обращения (жалобы) родителей	отсутствие жалоб - 1 балл наличие жалоб – 0 баллов Мах – 1 балл	<i>Справка</i>
27	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 – 13 б Мах - 13 баллов	
	Итого:	91 балл	

4.1.7. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности тьютора

№п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1.	Организация специальной образовательной среды для реализации индивидуальных образовательных маршрутов	- РППС соответствует при наличии положительной динамики и получении призовых мест (победитель и призеры) в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 2б - в целом соответствует, положительная динамика и при участии в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 1б - при отсутствии динамики и при некачественной подготовке к конкурсам-смотрам РППС – 0 б Мах - 2 балла	<i>Приказы, грамоты, дипломы по результатам конкурсов, аналитическая справка по оснащению РППС в оцениваемый период</i>
2.	Качественная реализация адаптированной образовательной программы в различных видах детской деятельности (режимные моменты, образовательная деятельность)	- Качественное и своевременное выполнение при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка</i>
3.	Качественное ведение документации	- Качественное и своевременное ведение установленной документации при отсутствии замечаний - 1б - При наличии замечаний - 0б Мах - 1 балла	<i>Аналитическая справка, ведомость сдачи основной документации</i>

4	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг (исходя из анализа работы группы)	ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Мах - 3 балла	<i>Аналитическая итоговая справка. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы</i>
5	Результативность участия в инновационной или проектной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 2 балла (за одну площадку/проект) Мах - 4 баллов	<i>Аналитическая справка, чек-лист по результатам реализации мероприятий инновационной площадки, проекта</i>
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 3 баллов - на муниципальном уровне – 2 баллов - на уровне ДОУ- 1 баллов Мах -3 балла	<i>Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)</i>
7	Презентация собственного опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, методобъединения, семинары и др.): - на муниципальном уровне - 2 балла - на региональном и федеральном уровне - 3 балла (Баллы суммируются, но не более 5) Мах 5 баллов	<i>Буклеты, приказы, информационные письма, программы, свидетельства и др.</i>
8	Презентация собственного опыта работы в сборниках метод.материалов	Наличие публикации методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллекцией) - 1 б Мах - 1 балл	<i>Титульные лист, оглавление, первая страница статьи</i>
9	Осуществление тьюторской поддержки обучающихся с разными образовательными потребностями (по категориям): -дети-инвалиды (с ОВЗ); -дети с ОВЗ	Осуществляется тьюторская поддержка нескольких детей-инвалидов с ОВЗ / детей с ОВЗ– 1 балл Мах- 1 балл	<i>Аналитическая справка</i>
10	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3 Мах - 3 баллов	<i>Копия приказа Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
11	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, жюри и член оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1б	<i>Копии приказов</i>

		- на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне – 36 <i>(Баллы суммируются, но не более 3)</i> Мах - 3 баллов	
12	Наставничество	Педагог-наставник 1 наставляемого - 2 балла Мах – 2 баллов	<i>Приказ, копия титульного листа программы</i>
13	Профессиональный конкурс «Тьютор года»	муниципальный (победитель, призер) - 46 муниципальный (лауреат) - 26 региональный (победитель, призер, лауреат) - 56 федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 76 Мах - 7 баллов	<i>Копия приказа. Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная (не менее 1 консультации для 1 семьи в месяц) и качественная деятельность по консультированию не менее шести семей – 1 балл Мах. – 1 балл	<i>Приказ о функционировании консультационного центра, аналитическая справка о количестве предоставленных услуг, количестве охвата семей</i>
15	Эффективное взаимодействие с родителями	Организация участия родителей в реализации ОП: - качественное онлайн и офлайн взаимодействие с родителями на канале Youtube (не менее 1 раза в месяц) – 1 балл Мах. – 1 балл	<i>Аналитическая справка со ссылками на офлайн консультации и ссылками на видеоролики</i>
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках других групп – баллы суммируются, но не более 3 баллов : 1 главная роль на праздниках – 1 балл роль второго плана на праздниках (не менее 2 ролей) - 1 балл -участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях, муниципальных спортивных мероприятиях, мониторинге детей от 0 до 18 лет - 1 балл за каждое, но не более 3 баллов -участие в субботниках – по 1 баллу за каждый - подписка- 1 балл за каждое издание, но не более 3 баллов -за наличие значка ГТО - 1 балл (до следующей возрастной ступени) - участие в благоустройстве и озеленении территории: создание новых цветников, цветочных композиций из многолетников, малых	<i>Копии приказов, сводная ведомость распределения ролей, копии квитанций об оформлении подписки, копия удостоверения о наличии значка ГТО (или скрин из личного кабинета)</i>

		архитектурных форм – 2 балла своевременный уход за закрепленной территорией – 1 балл Мах - 15 баллов	
17	Работа в профсоюзном комитете	- председатель ПК – 4 балла - актив ПК ДОО – 2 балла - работа в комиссии – 1 балл Мах -4 балла	<i>Справка председателя ПК</i>
18	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	<i>Копия диплома</i>
19	Обеспечение информационной открытости ДОО	- размещение материалов на официальных страницах ДОО в соцсетях (согласно медиаплану) - 1 балл - администрирование госаблика в ВК- 3 балла - ведение официальной страницы ДОО в других соцсетях – 2 балла - качественное ведение личной страницы педагога в ВК– 2 балла Мах – 7 баллов	<i>Аналитическая справка со ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении, скриншоты обновляемой информации</i>
20	Высокий уровень функционирования	Посещаемость сопровождаемым ребенком не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 1 балл Не менее 70% от 1г. до 4 лет – 1 балл Мах - 1 балл	<i>Аналитическая справка по табелям посещаемости</i>
21	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанника	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает среднегородской (районный) показатель – 1 балл Мах - 1 балл	<i>Аналитическая справка по результатам показателя заболеваемости группы</i>
22	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 балла Мах – 2 балла	<i>Справка медсестры</i>
23	Взаимозаменяемость	- 80-110 часов – 2 балл - 110-150 часов – 3 балла Более 150 часов – 4 балла - внутреннее совместительство на 0,5 ставки - 3 балла Мах - 4 балла	<i>Справка о количестве заменяемых часов, приказ о внутреннем совместительстве</i>
24	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных,	Очное участие в конкурсах Победитель – 4 балла Призер – 3 балла Лауреат – 2 балла Участник - 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты	<i>Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов</i>

	региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	профессиональных конкурсов – 1 балла Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 5 баллов Мах - 5 баллов	
25	Результативность подготовки и участия детей в детских 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 балла Призовые места на уровне ДОО – 1 балла Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Конкурсы ССИТ Победители, призёры и лауреаты конкурсов – 1 балл Баллы суммируются, но не более 6 баллов Мах - 6 баллов	<i>Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов</i>
26	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1-5 лет – 1б - 5-10 лет – 2б - 10-15 лет – 3б - свыше 15 лет – 4б Мах – 4 балла	<i>Сводная ведомость стажа работы</i>
27	Исполнительская дисциплина должностных обязанностей, своевременное исполнение распоряжений руководителя, соблюдение сроков предоставления запрашиваемой информации, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Своевременное выполнение и предоставление информации, отчетов, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 2 балла Несвоевременное предоставление информации, отчетов, наличие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции – 0 баллов ; Дисциплинарные взыскания - 0 баллов Мах – 2 балла	<i>Приказы, объяснительные записки, справка на основании журнала контроля</i>
28	Обращения (жалобы) родителей	отсутствие жалоб - 1 балл наличие жалоб – 0 баллов Мах – 1 балл	<i>Справка</i>
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 – 13 б Мах - 13 баллов	
	Итого:	91 балл	

4.2. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности специалистов и учебно-вспомогательного персонала

4.2.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по охране труда

№ 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 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 – 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 – 0 баллов Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – 0 баллов 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 – 0 баллов Мах. – 5 баллов	Приказ заведующего
5	Взрослый травматизм	отсутствие травм на производстве – 5 баллов зафиксированная травма – 0 баллов	Справка руководителя

		маж – 5 баллов	
6	Детский травматизм	отсутствие травм воспитанников – 5 баллов зафиксированная травма – 0 баллов Мах – 5 баллов	Справка руководителя
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	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 5 баллов наличие замечаний – 0 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	40 баллов	

4.2.2. 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 баллов - наличие замечаний, жалоб – 0 баллов маж -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 – 10 баллов - имеются незначительные нарушения – 5 балла - имеются нарушения – 0 баллов маж - 10 баллов	Отсутствие замечаний по результатам контроля
3	Высокий уровень функционирования.	свыше 80% - 10 баллов маж - 10 баллов	Справка руководителя
4	Эффективность работы по снижению заболеваемости.	- ниже средней территориальной - 10 баллов	Справка руководителя

		маж – 10 балла	
5	Качественная организация питания и выполнение норм питания.	- не менее 95 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 5 баллов маж – 5 баллов	Справка руководителя
6	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми – инвалидами.	- на основании заключений ППк ДОО, ПМПк, медицинских организаций – 3 балла маж – 3 балла	Справка руководителя
7	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов.	- отсутствие нарушений – 5 баллов - имеются нарушения – 0 баллов маж – 5 балла	Справка руководителя
8	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 Маж - 5 баллов	Приказ руководителя, справка зам.заведующего по АХР
9	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	- выполнение функций кладовщика – 7 баллов маж – 7 баллов	Справка руководителя
10	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 3 балла наличие замечаний – 0 баллов Маж - 3 балла	Справка
11	Обращения (жалобы) родителей	отсутствие объективных жалоб - 2 балла наличие объективных жалоб – 0 баллов Маж - 2 балла	Справка
12	Вновь принятому на работу сотруднику, перешедшему на	до второго оцениваемого периода – 30 баллов	Приказ по личному составу

	другую должность в том же дошкольном учреждении, работнику по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	Мах - 30 баллов	
ИТОГО:		65 баллов	

4.2.3. 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 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 баллов маx – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Качественное осуществление воспитательных функций	- помощь воспитателю в организации НОД – 5 баллов 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 заболеваемости воспитанников (показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и районный показатель)	Ниже средней территориальной - 5 баллов маx – 5 баллов	Справка старшей медсестры
6	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	- отсутствие замечаний – 5 баллов - наличие замечаний - 0 баллов маx – 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	- отсутствие замечаний – 5 баллов - наличие замечаний – 0 баллов маx – 5 баллов	Справка руководителя

	заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов		
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	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 3 балла наличие замечаний – 0 баллов Мах - 3 баллов	Справка
10	Обращения (жалобы) родителей	отсутствие объективных жалоб - 2 баллов наличие объективных жалоб – 0 баллов за каждую Мах - 2 баллов	Справка
11	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 – 25 б Мах - 25 баллов	Приказ по личному составу
ИТОГО:		45 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 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: - одна роль – 1 балл Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии незначительных	Справка зам.зав. по АХР

	надлежащем состоянии	замечаний устраненных в срок и в полном объеме – 3 балла при наличии замечаний – 1 балл при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – 0 баллов Мах - 5 баллов	
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих 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 – 0 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 организация питания детей	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 10 баллов мах – 10 баллов	Справка старшей медсестры
7	Наличие квалификационного разряда	При наличии – 5 баллов 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 баллов Мах – 5 баллов	Справка старшей медсестры
9	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме на работу путем	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов	Справка

	<i>перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)</i>	Мах - 5 баллов	
10	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 5 баллов наличие замечаний – 0 баллов Мах - 5 баллов	Справка
11	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	55 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, содержание 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 – 0 баллов Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – 0 баллов за каждое Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	Выполнение погрузочно-	При отсутствии в штате грузчика – 10	Справка зам.зав. по

	разгрузочных работ	баллов Мах – 10 баллов	АХР
5	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	За выполнения дополнительной работы за отсутствующего работника (вакансия, больничный лист, отпуск) – до 10 баллов Мах – 10 баллов	приказы
6	Качественное содержание пищеблока	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – 0 баллов 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	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 5 баллов наличие замечаний – 0 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 – 30 б Мах - 30 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	50 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	Справка зам.зав. по АХР

		Мах - 5 баллов	
2	Обеспечение сохранности оборудования, 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 – 0 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 – 0 баллов 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 – 0 баллов Мах – 10 баллов	Приказ заведующего
5	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
6	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 5 баллов наличие замечаний – 0 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 – 20 б Мах - 20 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	40 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 – 0 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 – 0 баллов Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	Качественное содержание территории ДОО	При отсутствии замечаний – 5 баллов Мах – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
5	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	При отсутствии жалоб со стороны сотрудников ДОО- 5 баллов 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	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение)	отсутствие замечаний – 5 баллов наличие замечаний – 0 баллов	Справка

	распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	Мах -5 баллов	
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 – 20 б Мах - 20 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	40 баллов	

4.3.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастелянши, рабочего (машиниста) 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 – 0 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 – 0 балл за каждое Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Погрузка, разгрузка белья, одеял, матрасов и пр. – 5 баллов 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 баллов 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	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 5 баллов наличие замечаний – 0 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 – 20 б Мах - 20 баллов	Приказ по личному составу
ИТОГО		40 баллов	

4.3.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ 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 – 0 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 – 0 баллов Мах – 5 баллов	Акты, справки, приказы
4	Качественное содержание территории ДОО	При отсутствии замечаний Мах – 10 баллов	Справка зам.зав. по АХР
5	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
6	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 5 балла наличие замечаний – 0 баллов Мах - 5 балла	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 – 20 б Мах - 20 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	40 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 – 5 баллов при наличии незначительных замечаний устраненных в срок и в полном объеме – 3 балла	Справка зам.зав. по АХР

		при наличии замечаний – 1 балл при наличии систематических замечаний, нарушении сроков их устранения – 0 баллов Мах - 5 баллов	
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – 0 баллов Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	Поддержание чистоты на закрепленном участке	При отсутствии замечаний – 10 баллов Мах – 10 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	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 5 баллов наличие замечаний – 0 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 – 20 б Мах - 20 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	35 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: - 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 – 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 – 0 баллов Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – 1 баллов 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 – 0 баллов Мах. – 5 баллов	Приказ заведующего
5	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	При отсутствии в штате грузчика – 5 баллов Мах. – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
6	Качественное ведение установленной документации	при отсутствии замечаний по результатам контроля, расхождений остатков на складе данным складской книги – 5 баллов Мах. – 5 баллов	Справка старшей медсестры
7	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения при отсутствии кладовщика	По результатам контроля отсутствие продуктов питания с истекшим сроком годности, соблюдение условий хранения продуктов питания – 5 баллов Мах – 5 баллов	Справка старшей медсестры
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 (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж	- 1- 5 лет – 2 балла - 5-10 лет – 3 балла - свыше 10 лет – 5 баллов Мах - 5 баллов	Справка

	<i>сохраняется)</i>		
10	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 5 балла наличие замечаний – 0 баллов Мах - 5 балла	Справка
11	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 баллов Мах - 30 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	50 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 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 – 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 – 0 баллов Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	при отсутствии каких-либо замечаний – 5 баллов при наличии замечаний – 0 баллов 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	Приказ заведующего

		при некачественном выполнении и нарушении сроков выполнения задания – 3 балла при наличии жалоб со стороны родителей – 0 баллов Мах. – 5 баллов	
5	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 10 баллов маx – 10 баллов	Справка руководителя
6	Ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива – 10 баллов Маx – 10 баллов	Справка руководителя
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.- 5 баллов маx – 5 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 Маx - 5 баллов	Справка
9	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 3 балла наличие замечаний – 0 баллов Маx - 3 балла	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 – 40 баллов Маx - 40 баллов	Приказ по личному составу
	ИТОГО	53 балла	

**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 управлении ДОО	Самостоятельное определение потребностей ДОО, обоснование, оформление и согласование с руководителем – 10 баллов Мах – 10 баллов	Справка заведующего
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 баллов 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 баллов маx – 5 баллов	Справка заведующего
4	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	Самостоятельное оформление и ведение делопроизводства по своей должности - 5 баллов Мах – 5 баллов	Справка заведующего
5	Соблюдение прав участников образовательного процесса	отсутствие обоснованных жалоб – 5 баллов маx – 5 баллов	Справка руководителя
6	Активное участие в общественно значимой деятельности	участие в субботниках, косметическом ремонте и др.- 10 баллов маx – 10 баллов	Справка руководителя
7	Высшее образование	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе – 5 баллов маx – 5 баллов	Справка руководителя
8	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	Активное участие в модернизации РППС – 5 баллов Мах – 5 баллов	Справка руководителя
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 баллов 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. – 10 баллов наличие предупреждений по незначительным нарушениям – 5 баллов маж – 10 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 баллов маж – 5 баллов	Справка руководителя
12	Обеспечение реализации требований антитеррористической защищенности	отсутствие предписаний контролирующих органов по вопросам организации антитеррористической защищенности – 10 баллов маж – 10 баллов	Справка руководителя
13	Результативность работы по экономии ресурсов	При экономии лимитов всех ресурсов – 5 баллов Мах – 5 баллов	Справка руководителя
14	За непрерывный стаж в образовательном учреждении (при приеме на работу путем перевода из другого ДОО непрерывный стаж сохраняется)	- 1- 5 лет – 5 баллов - 5-10 лет – 10 баллов - свыше 10 лет – 15 баллов Мах - 15 баллов	Справка
15	Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение распоряжений руководителя, строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка)	отсутствие замечаний – 5 баллов наличие замечаний – 0 баллов Мах - 5 баллов	Справка
16	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 баллов Мах - 30 баллов	Приказ по личному составу
ИТОГО:		110 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.

Приложение 1
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства»
Белгородского района Белгородской области»

Протокол заседания комиссии
по установлению стимулирующих выплат
от _____ № _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий «МДОУ д/с № 15 п.Разумное»

(подпись)

расшифровка подписи

Форма оценочного листа
для согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
должность, Ф.И.О. _____
за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№п /п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Достигнутые результаты	Баллы экспертной комиссии
1.						
2.						
...						

Согласовано:

Должность, ФИО и подпись работника: _____ Дата ознакомления: _____

Приложение 2
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №15 п. Разумное «Тропинка детства»
Белгородского района Белгородской области»

**Сводная ведомость
оценки результативности профессиональной деятельности работников
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»**

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 7
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад №15 п.Разумное»
на 2024-2026 гг.

Принято:
на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад №15 п. Разумное»
Протокол № 2 от «4» декабря 2023 г.

Утверждено:
Заведующий МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»

Ю.Н. Наседкина
Приказ № 204 от «4» декабря 2023 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад №15 п. Разумное»

Н.А.Телепнева
Протокол №37 от «4» декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года педагогическим
работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский
сад №15 п. Разумное
«Тропинка детства» Белгородского района Белгородской области»**

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 работы⁵⁷.

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

⁵⁷ 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).

прежней работе, время, когда 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, очередность 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.