

От работодателя

Заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 27 п. Разумное»



К.В. Соколова
2025 г.

От работников

Председатель первичной
Профсоюзной организации



Ю.В. Калашникова
«10» января 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 27 п. Разумное
Белгородского района Белгородской области»

на период с «10» января 2025 года по «31» декабря 2027 года

Коллективный договор принят на Общем собрании работников
10 января 2025 года (протокол № 1)



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 общеразвивающего вида № 27 п. Разумное Белгородского района Белгородской области» (далее – образовательная организация).

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 от 5 июля 2007 г. № 122 «О социальном партнерстве в Белгородской области»;
- Закон Белгородской области от 31 октября 2014 г. № 314 «Об образовании в Белгородской области»;
- Отраслевое соглашение министерства образования Белгородской области и Белгородской региональной организации Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 годы;
- Отраслевое соглашение Управления образования администрации Белгородского района и Белгородской районной организации Общероссийского Профсоюза образования на 2025-2027 годы.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: работники образовательной организации, в лице их представителя Калашниковой Юлии Васильевны, председателя первичной профсоюзной организации, работодатель – в лице его представителя Соколовой Клары Викторовны, заведующего.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

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

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, изменения типа образовательной организации, реорганизации образовательной организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации образовательной организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются с привлечением обеих сторон.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2027 года.

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

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. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.2.3. Включать в трудовой договор 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.

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 два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым при сокращении численности или штата работников образовательной организации в количестве:

– 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательной организации.

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 ТК РФ.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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.

2.2.8. 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 следующие категории работников:

- 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;
- работники, совмещающие работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации, право на время для поиска работы (до 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторгать трудовой договор в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя 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).

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.

2.2.12. Оплачивать командировочные расходы Работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии со статьей 168 ТК РФ.

При направлении Работника в служебную командировку:

– в случае внешнего совместительства – Работодатель, у которого Работник занят по совместительству, по предварительной договоренности с основным работодателем и Работником вправе предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на время командировки по основному месту работы.

– в случае внутреннего совместительства – Работодатель направляет Работника в командировку по основному месту работы с сохранением средней заработной платы по обеим занимаемым им должностям.

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.

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

2.2.18. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом министерства образования Белгородской области от 15 июня 2023 г. № 1819 «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников».

2.2.19. Не допускать прекращения трудовых договоров, заключенных с работниками образовательной организации, 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 ТК РФ и пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

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 г. № 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;
- б) 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. Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

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

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

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

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

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

2.8. Лица, признанные иностранными агентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в образовательной организации.

2.9. Работодатель обязуется оплачивать труд педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации.

Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

2.10. В целях реализации пункта 2.9. настоящего Раздела, учет квалификационных категорий указанных педагогических работников проводится образовательной организацией, с которой указанные лица состоят в трудовых отношениях или в которые они поступают на работу.

Основанием для учета квалификационных категорий у названных педагогических работников является наличие первой или высшей квалификационных категорий, установленных на территории бывших республик СССР, подтвержденных одним из следующих документов: аттестационный лист, выписка из протокола аттестационной комиссии, трудовая книжка, распорядительный акт органа или организации, уполномоченной на формирование аттестационной комиссии, об установлении квалификационной категории.

Подтверждающие документы предоставляются педагогическим работником руководителю образовательной организации в переводе на русский язык с заявлением об учете установленной квалификационной категории.

Решение по результатам рассмотрения предоставленных документов об учете квалификационной категории педагогического работника утверждается распорядительным актом образовательной организации и должно содержать конечную дату, до которой осуществляется учет первой или высшей категории (в пределах срока действия присвоенной категории, но не более чем 5 лет с даты ее присвоения). Соответствующий распорядительный акт образовательной организации вступает в силу с даты его подписания руководителем.

2.11. Предоставлять возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что она не проходила на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

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, работников из числа специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для женщин работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, 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 рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела 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. 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.

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

3.7. 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.

3.8. Привлечение работников образовательной 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.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.10. 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.

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

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

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

3.12. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в соответствии с Коллективным договором.

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 (**Приложение № 2**).

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

3.14. 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.

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

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).

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

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

3.18. 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;
- при рождении ребенка – 3 календарных дня;
- для регистрации брака – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- похороны близкого родственника – 3 календарных дня;

- 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;
- по уходу за нетрудоспособным родителем – до 3-х месяцев с сохранением места работы;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.19. 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).

3.20. Работодатель обязуется предусмотреть с учетом финансово-экономического положения образовательной 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.

3.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.21.1. 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.

3.21.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.21.3. 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, заработная плата перечисляется на указанный работником лицевой счет в банке.

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

4.3. 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.

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

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

4.6. Работодатель обеспечивает ежегодное проведение индексации заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности),

не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

4.8. Заработная плата выплачивается работнику, 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.

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

4.9. 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; выплаты стимулирующего характера.

4.10. Оплата труда работников осуществляется на основании постановления администрации Белгородского района Белгородской области от 10.12.2019 года № 121 «О внедрении на территории Белгородского района Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» и Положения об оплате труда образовательной организации **(Приложение № 3)**.

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

4.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ).

4.13. 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

4.14. 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.

4.15. 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».

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

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 августа 1990 г. № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации (**Приложение № 4**).

4.18. 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.

4.19. Стороны договорились сохранять среднюю заработную плату Работникам:

– за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

– за время вынужденного простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника;

а) в случае введения в Организации ограничительных мероприятий (карантин) в соответствии с Федеральным законом от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» при возникновении (угрозе возникновения) и распространения (угрозе распространения) инфекционных заболеваний;

б) в случае капитального ремонта Организации по решению собственника здания Организации, не являющегося Работодателем, либо в случае, если необходимость ремонта вызвана наступлением чрезвычайных обстоятельств (катастрофой природного или техногенного характера, военными действиями, производственной аварией, пожаром, наводнением, землетрясением или прочее), при невозможности предоставления Работнику работы в иной образовательной организации в пределах соответствующего населенного пункта для осуществления аналогичных обязанностей по аналогичной должности в период до окончания в Организации капитального ремонта (далее аналогичный работодатель).

При наличии согласия Аналогичного работодателя в письменной форме принять Работника (в отношении которого принято решение о вынужденном простое ввиду капитального ремонта по причинам, независящим от Работодателя и Работника) на работу по срочному трудовому договору и письменного обязательства Организации о приеме Работника обратно на ту же должность после завершения капитального ремонта (трактуемых в силу ст. 64 ТК РФ как соответствующие приглашения работодателей), в случае отсутствия в течение семи

календарных дней с даты ознакомления с названными документами согласия Работника на перевод к Аналогичному работодателю, Работнику гарантируется сохранение 2/3 заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя, и соответственно первый абзац подпункта «б» настоящего пункта в данном случае не применяется.

– за период приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации;

– 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 заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

в) в случае объявления Работодателем режима простоя в отношении Работников в соответствии с решениями оперативного штаба Белгородской области, действующего в рамках исполнения Указа Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. №757 «О мерах, осуществляемых в субъектах Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. №756».

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);
- по выплатам женщинам ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет за счет средств Фонда социального страхования 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 г. № 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 на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

5.2.6. В соответствии с 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.

5.2.7. 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.

5.2.8. Женщинам выплачивается единовременное пособие по случаю рождения ребенка, согласно действующему законодательству. Женщинам, находящимся в декретных отпусках по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, выплачивается пособие за счет Фонда социального страхования РФ, согласно действующему законодательству РФ.

5.2.9. 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.

5.2.10. Установить гарантийную едино разовую выплату по случаю юбилейной даты для следующей категории лиц: – женщинам в 50 лет, мужчинам в 60 лет.

5.3. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

5.3.1. 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.

5.3.2. 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.

5.3.3. 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.

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

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

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

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

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

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

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

5.6.1. 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.

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

5.7.1. 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.

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

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

5.9. 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.

5.10. 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.

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

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

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

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

VI. Охрана труда и здоровья

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 № 5**).

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. 225 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 11 июля 2024 г. № 3477н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.1.4. 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 № 6**).

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

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 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.

6.1.16. 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».

6.1.17. 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.

6.2. 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. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. 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.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. 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).

6.4. 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 (ст. 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% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «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 (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «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 безвозмездное 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 (ст. 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 (ст. 144 ТК РФ);

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

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

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

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

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

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- 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 (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 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 (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 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 (ст. 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.

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.

VIII. 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 ТК РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «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.

IX. Работа с молодежью

9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

9.1.2. Создает в образовательной организации комиссию по работе с молодежью.

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

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

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

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

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

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

9.2. Работодатель:

9.2.1. Содействует созданию условий для получения молодыми работниками высшего профессионального образования.

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

9.2.3. Совместно с профсоюзным комитетом проводит работу по повышению профессионального мастерства, развитию творческой активности молодежи.

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

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

10. Стороны договорились:

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

10.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.3. 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 на 2025-2027 г.г.

Принято
Общим собранием работников
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 27 п. Разумное»
протокол от « ___ » _____ 2025 г. № _____

Утверждаю:
заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 27 п. Разумное»
_____ К. В. Соколова
Приказ от « ___ » _____ 2025 г. № _____

Согласовано:
Председатель профкома
_____ Ю.В. Калашникова

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 27 П. РАЗУМНОЕ
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 работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 27 п. Разумное 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 работодателю:

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

¹ ст.16 ТК РФ

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;

- медицинскую книжку.

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

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

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

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

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

2.3.1. В связи с изменениями, установленными Федеральными законами от 16.12.2019 №436-ФЗ, от 16.12.2019 №439-ФЗ в части формирования сведений о трудовой деятельности застрахованного лица в электронном виде, и в соответствии со статьями 189 и 190 Трудового кодекса РФ внесены следующие изменения, связанные с формированием сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде.

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;

- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

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

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

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица²:

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

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. К трудовой деятельности в Учреждении также не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности³.

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

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 ст.331 ТК РФ

³ ст.351.1 ТК РФ

⁴ ст.68 ТК РФ

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе⁵.

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 суде⁶.

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 основной⁷.

2.16. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно⁸:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают 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.

⁵ ч.1 ст.70 ТК РФ

⁶ ч.1 ст.71 ТК РФ

⁷ ч.3 ст.66 ТК РФ

⁸ ст.77 ТК РФ

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 увольнении⁹.

2.18. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении¹⁰.

2.19. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника¹¹.

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 работника¹².

2.21. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы¹³.

2.22. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу¹⁴.

2.23. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность)¹⁵.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой¹⁶.

2.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя¹⁷.

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на¹⁸:

- 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;

⁹ часть 1 ст. 80 ТК РФ

¹⁰ часть 2 ст. 80 ТК РФ

¹¹ часть 3 ст. 80 ТК РФ

¹² ч.1 ст.79 ТК РФ

¹³ ч.2 ст.79 ТК РФ

¹⁴ ч.3 ст.79 ТК РФ

¹⁵ ч.3 ст.84.1 ТК РФ

¹⁶ ч.4 ст.84.1 ТК РФ

¹⁷ ч.1 ст.84.1 ТК РФ

¹⁸ ст.21 ТК РФ

- 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;
- 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 свободами¹⁹:

- 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;

¹⁹ ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

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

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

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

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

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

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

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

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие права и социальные гарантии²⁰:

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 желанию²¹;

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»²².

3.6. Работники Учреждения обязаны²³:

- 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;

²⁰ ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²¹ ч.3 п.24 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

²² ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»

²³ ст.21 ТК РФ

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.7. Педагогические работники Учреждения обязаны²⁴:

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 ДОО;

- оставлять детей без присмотра;

- подменяться 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.

Основные права и обязанности работодателя

3.9. Работодатель имеет право²⁵:

- 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;

²⁴ ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁵ ст.22 ТК РФ

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

3.10. Работодатель обязан²⁶:

- 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 (10 и 25 числа каждого месяца);
- выплачивать в полном размере причитающуюся педагогическим работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (10 и 25 числа каждого месяца)
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

²⁶ ст.22 ТК РФ

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю²⁷.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке²⁸.

4.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «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;
- 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 включает²⁹:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; работа на Общих собраниях работников 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 час³⁰.

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 Федерации³¹.

²⁷ ч.1 ст.333 ТК РФ

²⁸ Приложение 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

²⁹ п.2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

³⁰ часть 1 ст. 95 ТК РФ

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 Федерации³².

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 года³³.

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 дня³⁴.

При наличии в Учреждении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении (ОВЗ), педагогическим работникам (воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу), непосредственно работающим с данной категорией детей, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней³⁵.

Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней³⁶.

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 Федерации³⁷. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника³⁸. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала³⁹.

4.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно⁴⁰.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также

³¹ ст.112 ТК РФ

³² ст.93 ТК РФ

³³ ст.104 ТК РФ

³⁴ 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»

³⁵ 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»

³⁶ ч.1 ст.115 ТК РФг. №

«О ежегодных³⁷ ч.1 ст.123 ТК РФ

³⁸ ч.2 ст.123 ТК РФ

³⁹ ч.3 ст.123 ТК РФ

⁴⁰ ч.1 ст.122 ТК РФ

непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет⁴¹.

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 месяцев⁴². До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен⁴³:

- 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 работодателя⁴⁴.

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 дней⁴⁵.

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 работником⁴⁶.

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях⁴⁷:

- 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 работодателем⁴⁸.

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

5. Поощрения за труд

5.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения⁴⁹:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

⁴¹ последний абзац ст. 124 ТК РФ

⁴² ч.2 ст.122 ТК РФ

⁴³ ч.3 ст.122 ТК РФ

⁴⁴ последний абзац ст.122 ТК РФ

⁴⁵ ч.1 ст.125 ТК РФ

⁴⁶ ч.5 ст.124 ТК РФ

⁴⁷ ч.1 ст.124 ТК РФ

⁴⁸ ч.1 ст. 128 ТК РФ

⁴⁹ ст.191 ТК РФ

- 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 взыскания⁵⁰:

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

6.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен⁵¹.

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 акт⁵². Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания⁵³.

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 работников⁵⁴. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.⁵⁵

6.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание⁵⁶.

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 акт⁵⁷.

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,

⁵⁰ ст.192 ТК РФ

⁵¹ ч.5 ст.192 ТК РФ

⁵² ч.1 ст.193 ТК РФ

⁵³ ч.2 ст.193 ТК РФ

⁵⁴ ч.3 ст.193 ТК РФ

⁵⁵ ч.4 ст.193 ТК РФ

⁵⁶ ч.5 ст.193 ТК РФ

⁵⁷ ч.6 ст.193 ТК РФ

просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников⁵⁸

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».

⁵⁸ ст.194 ТК РФ

Приложение № 2
к Коллективному договору на 2025-2027 гг.

Принято:
Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 27 п. Разумное»
Протокол от «___» _____ 2025 г. № ___

Утверждено:
заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида №27 п. Разумное»
_____ К.В. Соколова
Приказ от «___» _____ 2025 г. № ___

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Ю.В. Калашникова

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ
И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧЕННОГО ОТПУСКА
ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней	Основание
1.	Заведующий	3	Ненормированный рабочий день
2.	Повар	6	Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда
3.	Шеф - повар	6	Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда

Приложение № 3
к Коллективному договору на 2025-2027 гг.

Принято:
Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 27 п. Разумное»
Протокол от « ___ » _____ 2025 г. № ___

Утверждено:
заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида №27 п. Разумное»
_____ К.В. Соколова
Приказ от « ___ » _____ 2025 г. № ___

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Ю.В. Калашникова

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №27 П. РАЗУМНОЕ
БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №27 п. Разумное детства» Белгородского района Белгородской области» (далее - Положение) разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №27 п. Разумное 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 ДОУ, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

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

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

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и административно-управленческого персонала муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №27 п. Разумное 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 общеразвивающего вида №27 п. Разумное 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} = ФОТ_{пп} + ФОТ_{пр.пер.}, где

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда педагогического персонала

ФОТ_{пр.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 общеразвивающего вида №27 п. Разумное 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:

ФОТ_{пп} = 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 ДООУ.

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

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

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

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

Объем гарантированной части определяется по формуле:

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

Дг – доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение Дг – до 30%. Значение Дг определяется ДООУ самостоятельно.

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

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

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

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

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

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

ФОТст-стимулирующий фонд оплаты труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Расчет оплаты труда работников

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

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

где:

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

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

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

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

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

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

К - специальные гарантированные надбавки.

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

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

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

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

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.

$$Зп пр. = (О баз. пр. * (1 + K2)) + С, \text{ где}$$

О баз. пр. - базовый оклад прочего персонала;

K2 - 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:

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

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

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

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

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

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

ЗПб ст. восп. = Б. зп. зав. х (К + А), 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 ДОУ;

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

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

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

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

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

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

6. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

6.1. Настоящий раздел Положения применяется при установлении работникам ДОУ (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 ДОУ.

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

- 10 процентов – педагогическим работникам (кроме старшего воспитателя) за реализацию в организации основной образовательной программы ДО в соответствии с требованиями ФГОС ДО;

- 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 ДОУ, 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 ДОУ.

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 же 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

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

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

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

7.4. Заведующий ДОО 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 ДОО несет заведующий ДОО.

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».

Принято:
на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 27 п. Разумное»
Протокол № ___ от « ___ » _____ 2025 г.

Утверждено:
заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида №27 п. Разумное
_____ К.В. Соколова
Приказ № ___ от « ___ » _____ 2025 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета МДОУ
«Детский сад общеразвивающего вида №27 п.
Разумное»
_____ Калашникова Ю.В.
Протокол № ___ от « ___ » _____ 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №27 П. РАЗУМНОЕ
БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 27 п. Разумное 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 общеразвивающего вида № 27 п. Разумное Белгородского района Белгородской области» (далее - ДООУ), реализующего основную образовательную программу дошкольного образования.

1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда ДООУ 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 ДООУ, 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 утвержден Постановлением администрации Белгородского района от 16.08.2016 года №117 «Об утверждении состава Совета и Положения о Совете по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Белгородского района».

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

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 ДОУ издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам ДОУ с обязательным ознакомлением работника под роспись.

2.6. Стимулирующие выплаты работникам ДОУ, 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 ДОУ (кроме внутренних совместителей), осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и включает в себя гарантированные и поощрительные выплаты по результатам оценки профессиональной деятельности работников ДОУ.

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.
- за непрерывный медицинский стаж:
от 3 до 5 лет – 50%,
свыше 5 лет – 60%.

– за работу в поселках городского типа, городских поселениях (педагогическим работникам, медицинскому персоналу, специалистам) - 25%.

В случае если работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих доплат. Размер указанных стимулирующих доплат в ДОУ не может превышать 50% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.9. Основанием для установления стимулирующих выплат являются критерии результативности профессиональной деятельности.

2.10. 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.

2.11. При переводе работника с одной должности на другую (в одной категории персонала), на основании письменного заявления, сохраняются баллы за отработанный период.

2.12. В целях обеспечения государственно – общественного характера управления создается Рабочая группа по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам ДОО (далее – Рабочая группа).

3. Организация деятельности Рабочей группы по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам

3.1 Состав Рабочей группы в количестве не менее 5 человек утверждается приказом заведующего ДОО. В состав Рабочей группы могут входить член Управляющего совета, председатель первичной профсоюзной организации. Председателем Рабочей группы является член Управляющего совета.

3.2. Работники, обязаны представить председателю Рабочей группы оценочные листы (приложение 1) и подтверждающие документы к ним, заполненные в соответствии с критериями результативности профессиональной деятельности не позднее 15 августа и 15 декабря текущего года.

3.3. Члены Рабочей группы в течение пяти дней осуществляют анализ представленных оценочных листов, для назначения стимулирующих выплат. В случае установления Рабочей группой существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-х дневный срок.

3.4. Рабочая группа обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговым оценочным листом. С момента ознакомления с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление, на имя заведующего ДОО, 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.

3.5. Ответ о результатах по рассмотрению заявления предоставляется работнику в течение 3-х дней.

3.6. После проверки оценочных листов члены Рабочей группы расписываются в них. 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 ДОО большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Управляющего совета.

3.7. 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.

3.8. Аналитические материалы (оценочные листы и сводная оценочная ведомость) хранятся в ДОУ в течении 3 лет, подтверждающие документы (грамоты, дипломы, справки и др.) - в течении учебного года.

3.9. Ответственность за хранение аналитических материалов возлагается на секретаря Управляющего совета.

4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности работников (критерии)

Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников ДОУ, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

ДОУ - муниципальное дошкольное образовательное учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 27 п. Разумное Белгородского района Белгородской области», реализующее основную образовательную программу дошкольного образования,

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования,

ОВЗ - ограничение возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ЗОЖ - здоровый образ жизни,

ПМПК- психолого - медико - педагогическая комиссия,

ППк - психолого - педагогический консилиум ДОУ,

ГКП – группа кратковременного пребывания,

ЦИП – центр игровой поддержки,

ООП – основная образовательная программа.

4.1. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности педагогического персонала

4.1.1. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1 балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- качественное и своевременное выполнение – 2 балла - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1балл - при наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1 балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Результаты мониторинга баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
4	Участие в инновационной деятельности	участие в федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадке Мах - 3 балла	Копия приказа
5	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 5 баллов - на муниципальном уровне – 3 балла Мах - 5 балла	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий, программ (<i>на срок 5 лет</i>)
6	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале (не более 2 авторов) – 1 балл за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.
7	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 балл - на муниципальном – 2 балла - региональном уровне – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа

8	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ – 1 балл за каждое - на муниципальном уровне - 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов ДОУ или ОУ
9	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение 3-х лет</i>
10	Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года»	муниципальный – 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение 3-х лет</i>
11	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ООП, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий и др. – 1 балла за каждое, но не более 4 баллов Мах - 4 баллов	Справка старшего воспитателя
12	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	регулярная и качественная деятельность в ГКП, ЦИП и др. – 2 балла Мах - 2 баллов	Копии приказов
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 и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 2 балла Мах – 2 балла	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей
14	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание	справка старшего воспитателя

		<p>- председатель ПК ДООУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов</p> <p>- актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы)</p> <p>Мах - 10 баллов</p>	
15	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 3 балла	Копия диплома
16	Обеспечение информационной открытости ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте или его обновление (видеоролик, мастер-класс, вебинар) – 1 балл за 3 размещения Мах - 3 баллов	Справка старшего воспитателя
17	Участие в сдаче норм ГТО	<p>- участие – 1 балл</p> <p>- бронзовый значок – 2 балла</p> <p>- серебряный – 3 балла</p> <p>- золотой – 4 балла</p> <p>Мах - 4 балла</p>	Приказ, наличие значка
18	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов	<p>- регулярное и качественное выполнение – до 3 баллов</p> <p>- при наличии замечаний – (-3) балла</p> <p>Мах – 3 балла</p>	Справка старшего воспитателя
19	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	<p>Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 2 балла</p> <p>Менее 80% - 0 баллов</p> <p>Не менее 70% до 4 лет – 2 балла</p> <p>Менее 70% - 0 баллов</p> <p>Мах - 2 баллов</p>	Справка ДОО
20	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средне районный показатель Мах - 2 балла	Справка ДОО
21	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для	<p>Вся группа – 5 баллов</p> <p>Не менее половины группы - 4 балла</p> <p>менее половины группы – 3 балла</p>	Сведения о возрасте детей за оцениваемый период

	детей в возрасте до 3-х лет)	несколько человек (4-5) – 2 балла Мах - 5 баллов	
22	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	Доля воспитанников с лёгкой и средней степенью адаптации: До 80 % воспитанников – 1 балл Свыше 80 % воспитанников – 2 балла Мах – 2 балла	Результаты мониторинга педагога-психолога по адаптации детей
23	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами для воспитателей групп комбинированной, компенсирующей направленности	Положительная динамика развития детей (при наличии индивидуальных программ сопровождения или АО) До 80% – 1балл 81 – 99 % - 2 балла 100 % - 3 балла Мах - 3 балла	По данным ППк ДОО
24	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - 3 балла. При наличии травматизма- (-3) балла Мах - 3 баллов	Справка, акты
25	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой, планом	1 ребёнок – 1 балл Мах – 3 балла	Индивидуальная программа
26	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1балл <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов

27	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<p><u>Очное участие</u> Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1балл</p> <p><u>Заочное участие</u> Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1балл <i>Баллы суммируются, но не более 7</i></p> <p>Мах - 7 баллов</p>	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов
28	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	<p>Перенаполняемость группы свыше 15% – 3 балла</p> <p>Мах - 3 балла</p>	Списочный состав обучающихся
29	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребенком в ДОО	<p>Отсутствие должников – 5 баллов Наличие должников – 0 баллов</p> <p>Мах - 5 баллов</p>	Ведомости расчета родительской платы за присмотр и уход
30	Взаимозаменяемость	<p>- 36 -72 часов – 1балл - 72 – 108 часов – 3 балла Более 109 часов – 5 баллов</p> <p>Мах - 5 баллов</p>	Приказ
31	Соблюдение прав участников образовательного процесса	<p>При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-10) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов</p> <p>Мах - 0 баллов</p>	Жалоба, приказ
32	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	<p>- до 5 лет – 1 балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла</p> <p>Мах - 3 балла</p>	Справка
33	Вновь принятому работнику	Мах - 25 баллов	Приказ о приеме
	Итого:	143 балла	

4.1.2. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1 балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Итоги мониторинга РППС за оцениваемый период по детскому саду в целом.
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение установленной документации	- высокая результативность внутреннего контроля – 2 балла - при отсутствии замечаний и недостатков по результатам внешних проверок выполнения мероприятий годового плана в части реализации ООП – 1 балл - при наличии замечаний и недостатков по результатам внешних проверок выполнения мероприятий годового плана в части реализации ООП – (-2) балла Мах - 2 балла	приказы о результатах контроля, аналитические справки, протоколы наблюдений и др.
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1 балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Результаты мониторинга (баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы)
4	Руководство районным методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа о назначении
5	Участие в инновационной деятельности	Федеральный, региональный, муниципальный уровень – 3 балла Мах – 3 балла	Копия приказа о признании ДОУ инновационной площадкой
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО старшего воспитателя или педагогов ДОУ на региональном – 5 баллов , на муниципальном уровне – 3 балла Мах - 5 балла	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий, программ (срок -5 лет педагогов-1 г. до начала оцениваемого периода)

7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале (не более 2 авторов) – 1 балл за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты, программы и др.
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 балл - на муниципальном – 2 балла - региональном уровне – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа, пакет документов по реализации проекта
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член аттестационной комиссии, ППк, ПМПК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность: - на уровне ДОУ – по 1 за каждый - на муниципальном уровне – 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов <i>Баллы суммируются</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов
10	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Срок доплаты распространяется на 3 года</i>
11	Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года"	муниципальный – 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение 3-х лет</i>
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. – 2 балла за каждое, но не более 4 баллов Мах – 4 балла	Копия приказ
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Работа в ГКП, Центрах игровой поддержки и др. – 2 балла Мах - 2 балла	Копии приказов

14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	Работа в консультационных пунктах (центрах), охват семей, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования – 2 балла Мах - 2 балла	Справка (журнал) о количестве предоставленных услуг, количестве семей
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы) Мах - 10 баллов	справка заведующего
16	Наличие высшего педагогического образования	Мах – 3 балла	Копия диплома
17	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	Соответствие сайта требованиям законодательства РФ - 10 баллов, при наличии замечаний – 0 Мах- 10 баллов	Справка УО
18	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балла - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Наличие значка

19	Соответствие ОП ДО, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития ДО	Мах- 2 балла	Выписка из протокола педсовета, где утверждались программы, результаты внешнего контроля
20	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми ООП	До 70% - 1балл 70% - до 89% - 2 балла Свыше 90% - 3 балла Мах - 3 балла	Справка заведующего
21	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ по АПДО	Качественная организация деятельности ППк ДОО, разработка и сопровождение реализации АОП - 5 баллов Мах - 5 баллов	наличие заключений ПМПк, наличие АП
22	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО	- выполнение плана повышение квалификации за оцениваемый период – 2 балла - повышение квалификации внутри ДООУ, результативное организационно-методическое сопровождение педагогов в активных формах профессионального уровня – 2 балла Мах – 4 балла	Справка о выполнении плана повышения квалификации; справка о формах методической работы
23	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	- повышение доли педагогов, аттестованных на квалификационные категории – 3 б. - сопровождение педагогов в межаттестационный период – 2 балла - содействие в подборе и размещении на ЭМОУ аттестационных материалов - 1балл Мах – 6 баллов	Аналитическая справка о выполнении плана аттестации
24	Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1балл <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов

25	Организация и обеспечение качества платных дополнительных образовательных услуг	Организация платных дополнительных услуг с охватом детей: от 50-70% - 3 балла 70% и выше – 5 баллов Мах – 5 баллов	Договор, список детей, программа
26	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	за 2 учреждения – 1 балл Мах- 5 баллов	Копии приказов, справки из учреждений о проведенных мероприятиях в рамках заключенных договоров.
27	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов Мах - 0 баллов	Жалоба, приказ
28	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	- до 5 лет – 1 балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	Справка
29	Вновь принятому работнику	Мах - 25 баллов	Приказ о приеме
Итого:		143 балла	

4.1.3. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя

2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- качественное и своевременное выполнение – 2 балла - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1балл - при наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Справка. Результаты мониторинга (баллы не выставляются при наличии жалобы)
4	Руководство районным методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа о назначении
5	Участие в инновационной деятельности	участие в федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадке Мах - 3 балла	Копия приказа
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	на региональном - 5 баллов муниципальном уровне – 3 балла Мах - 5 баллов	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий (срок на 5 лет)
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале (не более 2-х авторов) – 1 балл за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты или программы.
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профдеятельности	- на уровне ДОУ – 1 балл - на муниципальном – 2 балла - региональном уровне – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ – 1 балл за каждое - на муниципальном уровне – 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов

10	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальном – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение 3-х лет</i>
11	Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года"	муниципальный – 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение 3-х лет</i>
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. – 1 б. за каждое, но не более 4 баллов Мах - 4 баллов	Справка старшего воспитателя
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 2 балла за каждое Мах - 4 балла	Приказ
14	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы) Мах - 10 баллов	справка заведующего
15	Наличие высшего педагогического образования	Мах – 3 балла	Копия диплома
16	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте или его обновление (видеоролик, мастер-класс, вебинар) – 1 балл за 3 размещения Мах - 3 баллов	Материалы сайта

17	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балл - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Приказ, наличие значка
18	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель - 2 балла Мах – 2 балла	Справка старшей медицинской сестры
19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников – 3 балла При наличии травматизма - (-3) балла Мах - 3 балла	Справка
20	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии грамот, дипломов
21	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие</u> Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл <u>Заочное участие</u> Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 7 баллов	Копии грамот, дипломов, свидетельств

22	Эффективность работы по привлечению работников ДОО, семей воспитанников к ЗОЖ, занятиям спортом	- организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДООУ - 5 за каждое, но не более 15 баллов Мах- 15 баллов	Приказ
23	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	перенаполняемость группы свыше 15%, – 3 балла Мах - 3 балла	приказ
24	Взаимозаменяемость	- 36 -72 часов – 1балл - 72 – 108 часов – 3 балла Более 109 часов – 5 баллов Мах - 5 баллов	Приказ
25	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов Мах - 0 баллов	Жалоба, приказ
26	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	- до 5 лет – 1 балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	Справка
27	Вновь принятому работнику	Мах – 25 баллов	Приказ
	Итого:	143 балла	

4.1.4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 б. - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- качественное и своевременное выполнение – 2 балла - своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1балл - при наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя

3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1 балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Результаты мониторинга (баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы)
4	Руководство районным методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа о назначении
5	Участие в инновационной деятельности	участие в федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадке – 3 балла Мах - 3 балла	Копия приказа
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 5 баллов - на муниципальном уровне – 3 балла Мах - 5 балла	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий, программ (срок -5 лет)
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале (не более 2-х авторов) – 1 балл за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты, программы и др.
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 балл - на муниципальном – 2 балла - региональном уровне – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ – 1 балл за каждое - на муниципальном уровне - 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов
10	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальном – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа. Доплата осуществляется в течение 3-лет

11	Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года"	муниципальный - 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение 3-х лет</i>
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. – 2 балла за каждое Мах - 4 балла	Справка старшего воспитателя
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 2 балла Мах - 2 балла	Копии приказов
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми образования в форме семейного	Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 2 балла Мах – 2 балла	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- повышение художественно-творческого потенциала коллектива – до 5 баллов, - участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы) Мах - 10 баллов	

16	Наличие высшего педобразования	Мах - 3 балла	Копия диплома
17	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте или его обновление (видеоролик, мастер-класс, вебинар) – 1 балл за 3 размещения Мах - 3 баллов	Материалы сайта
18	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балла - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Приказ, наличие значка
19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 3 . При наличии травматизма – (-3) балла Мах - 3 балла	Справка, акты
20	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в соответствии с разработанной программой (планом). Результативность участия (победитель, призер), без учёта детей, охваченных платными услугами	Работа с одаренными детьми – по 2 балла за ребенка Мах- 10 баллов	Индивидуальная программа
21	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие:</u> Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл <u>Заочное участие</u> Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов
22	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие</u> Победитель – 5 баллов Призер - 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств

		Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5баллов</i> Мах - 7 баллов	
23	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	перенаполняемость группы свыше 15% – 3 балла Мах - 3 балла	Приказ
24	Взаимозаменяемость	- 36 -72 часов – 1балл - 72 – 108 часов – 3 балла Более 109 часов – 5 баллов Мах - 5 баллов	Приказ
25	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) - при отсутствии подтверждений – 0 Мах - 0 баллов	Жалоба, приказ
26	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	- до 5 лет – 1 балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	Справка руководителя
27	Вновь принятому работнику	Мах - 25 баллов	Приказ о приеме
Итого:		143 балла	

4.1.5. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1 балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя

2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение – 2 балла - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1 балл - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	Справка Старшего воспитателя
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1 балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Результаты мониторинга
4	Руководство городским (районным) методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов Мах – 5 баллов	Копия приказа о назначении
5	Участие в инновационной деятельности	участие в федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадке Мах - 3 балла	Копия приказа
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- На региональном уровне – 5 баллов - На муниципальном уровне – 3 балла Мах – 5 баллов	Сертификат обобщенного АПО (<i>срок на 5 лет</i>)
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале (не более 2-х авторов) – 1 балл за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты или программы
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДООУ – 1 балл - на муниципальном – 2 балла - региональном уровне – 3 балла Мах - 5 баллов	Копии приказов

9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДООУ – по 1 баллу за каждое - на муниципальном уровне – 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов
10	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение 3-х лет</i>
11	Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года"	муниципальный – 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение 3-лет</i>
12	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДООУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы) Мах - 10 баллов	справка старшего воспитателя
13	Наличие высшего педобразования	Мах - 3 балла	Копия диплома
14	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету	Соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального	Приказ

	детей на зачисление в ДОО	органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. – 10 баллов Мах – 10 баллов	
15	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балл - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Приказ, наличие значка
16	Высокая результативность работы с детьми раннего дошкольного возраста в адаптационный период	До 90 % - 1 балл 90- 94 % - 3 балла 95-100% - 5 баллов Мах – 5 балла	По результатам мониторинга адаптации
17	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	Положительная динамика развития детей - до 50% - 8 баллов - 51 – 80% - 10 баллов - свыше 80% - 15 баллов Мах - 15 баллов	По данным ППк ДОО
18	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 3 При наличии травматизма – (-3) Мах - 3 балла	Справка, акт
19	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	За каждое проведенное мероприятие - 2 балла Мах – 4 балла	Справка по результатам исследования психологического микроклимата
20	Содействие в оптимизации детско-родительских отношений в семьях воспитанников	За каждое проведенное мероприятие -2 балла Мах – 4 балла	Справка старшего воспитателя
21	Взаимозаменяемость заведующего	Мах - 10 баллов	Приказ о включении в кадровый резерв, наличие переподготовки
22	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов	Жалоба, приказ

23	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	- до 5 лет – 1 балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	Справка
24	Вновь принятому работнику	25 баллов	Приказ о приеме
Итого:		143 балла	

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 ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1 балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение – 2 балла - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1 балл - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	Справки по результатам внутреннего контроля, анализа данных протоколов наблюдений.
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1 балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Результаты мониторинга
4	Руководство районным методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов Мах – 5 балла	Копия приказа о назначении
5	Участие в инновационной деятельности	участие в федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадке Мах - 3 балла	Копия приказа

6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- На региональном уровне – 5 баллов - На муниципальном уровне – 3 балла Мах – 5 баллов	Сертификат, справка о распространении (срок на 5 лет)
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале (не более 2-х авторов) – 1 балл за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 балл - на муниципальном – 2 балла - региональном уровне – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ – 1 балл за каждое - на муниципальном уровне – 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов
10	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение 3-х лет</i>
11	Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года»	муниципальный - 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа. <i>Доплата осуществляется в течение 3-х лет</i>
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др.- 1 б. за каждое Мах – 4 балла	Копии приказов, методические разработки и др.

13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 2 балла Мах - 2 балла	Копии приказов
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 и качественная деятельность в Консультационных центрах, охват семей, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования – 1 балла за одного ребёнка Мах – 6 баллов	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы) Мах - 10 баллов	справка старшего воспитателя
16	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 3 балла	Копия диплома
17	Обеспечение информационной открытости деятельности	Подбор материалов для размещения на сайте или его обновление (видеоролик, мастер-класс, вебинар) – 1 балл за 3 размещения Мах - 3 баллов	Материалы на сайте ДОУ
18	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балла - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Приказ, наличие значка

19	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	Положительная динамика развития детей - до 15 баллов до 50% - 8 баллов 51 – 80% - 10 баллов свыше 80% - 15 баллов Мах - 15 баллов	Отчет учителя-логопеда, учителя-дефектолога
20	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников – 3 балла При наличии травматизма – (-3) балла Мах - 3 балла	Справка, акты, приказы по результатам проверок
21	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5 баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов
22	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие Победитель – 5 баллов Призер - 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 7 баллов</i> Мах - 7 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств
23	Консультативное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	Мах - 1 балл	Договор между учреждениями, реализация совместных планов

24	Взаимозаменяемость	- 36 -72 часов – 1 балл - 72 – 108 часов – 3 балла Более 109 часов – 5 баллов Мах - 5 баллов	Приказ
26	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов Мах - 0 баллов	Жалоба, приказ
27	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- до 5 лет – 1 балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	Справка руководителя
28	Вновь принятому работнику	Мах - 25 баллов	
	Итого:	143 балла	

4.1.7. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности тьютора

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	- РППС соответствует при наличии положительной динамики – 2 балла - РППС в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 1 балл - при отсутствии динамики – 0 баллов Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение – 2 балла - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1 балл - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – (-2) балла Мах - 2 балла	Справки по результатам внутреннего контроля, анализа данных протоколов наблюдений.
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- до 80% - 0 баллов - 80-95% - 1 балл - 95-100% - 2 балла Мах - 2 балла	Результаты мониторинга;

4	Руководство районным методическим объединением	Высокий уровень МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 5 баллов Мах – 5 балла	Копия приказа о назначении
5	Участие в инновационной деятельности	участие в федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадке Мах - 3 балла	Копия приказа
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- На региональном уровне – 5 баллов - На муниципальном уровне – 3 балла Мах – 5 баллов	Сертификат (срок на 5 лет) обобщенного АПО авторских технологий, программ
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция и др.): - на муниципальном – 2 балла за каждое - на региональном - 4 балла за каждое - публикация в сборнике, журнале (не более 2-х авторов) – 1 балл за каждую Мах - 8 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.
8	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 балл - на муниципальном – 2 балла - региональном уровне – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ПМПК, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность: - на уровне ДОУ – 1 балл за каждое - на муниципальном уровне – 4 балла - на региональном уровне – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копии приказов
10	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный – 3 балла Мах - 5 баллов	Копия приказа <i>Доплата в течение 3-х лет</i>
11	Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года»	муниципальный – 3 балла региональный (в том числе, звание лауреат и призер) – 4 балла федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 5 баллов Мах - 5 баллов	Копия приказа. <i>Доплата в течение 3-х лет</i>

12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	организация участия родителей в реализации образовательной программы, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. - 1 б. за каждое. Мах – 4 балла	Копии приказов, методические разработки и др.
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 и качественная деятельность в Консультационных центрах, охват семей – 1 балла за одного ребёнка Мах – 6 баллов	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей
14	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы) Мах - 10 баллов	справка старшего воспитателя
15	Наличие высшего педобразования	Мах - 3 балла	Копия диплома
16	Обеспечение информационной открытости деятельности	Подбор материалов для размещения на сайте или его обновление (видеоролик, мастер-класс, вебинар) – 1 балл за 3 размещения Мах - 3 баллов	Материалы на сайте ДОУ
17	Участие в сдаче норм ГТО	- участие – 1 балл - бронзовый значок – 2 балла - серебряный – 3 балла - золотой – 4 балла Мах - 4 балла	Приказ, наличие значка

18	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	Положительная динамика развития детей - до 15 баллов до 50% - 8 баллов 51 – 80% - 10 баллов свыше 80% - 15 баллов Мах - 15 баллов	Отчет учителя-логопеда, учителя-дефектолога
19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников – 3 балла При наличии травматизма – (-3) балла Мах - 3 балла	Справка, акты, приказы по результатам проверок
20	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: Победитель – 5 баллов Призер – 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 5 баллов</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов
21	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие Победитель – 5 баллов Призер - 4 балла Лауреат – 3 балла участник – 1 балл Заочное участие Победитель – 3 балла Призер – 2 балла Лауреат – 1 балл <i>Баллы суммируются, но не более 7 баллов</i> Мах - 7 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств
22	Поддержание и повышение профессиональной компетенции (вебинары, тренинги, семинары, практикумы и т.п.) в вопросах	36 часов – 1 балл 72 часа – 3 балла Свыше 72 – 5 баллов	Программа мероприятия, приказ о проведении

	сопровождения детей с ОВЗ и детей-инвалидов; по применению методов и подходов в прикладном анализе поведения <i>при обязательной публичной защите</i>	Мах - 5 баллов	
23	Качественное использование различных альтернативных способов коммуникации с учетом нозологии ребенка – инвалида, ребенка с ОВЗ	Регулярное использование – 6 баллов Эпизодичное - 3 балла Мах - 6 балл	Справка старшего воспитателя
24	Взаимозаменяемость	- 36 -72 часов – 1 балл - 72 – 108 часов – 3 балла Более 109 часов – 5 баллов Мах - 5 баллов	Приказ
26	Соблюдение прав участников образовательного процесса	При наличии обращений в департамент образования, Управление образования, администрацию ДОО – (-5) баллов - при отсутствии подтверждений – 0 баллов Мах - 0 баллов	Жалоба, приказ
27	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- до 5 лет – 1 балл - 5-10 лет – 2 балла - свыше 10 лет – 3 балла Мах - 3 балла	Справка руководителя
28	Вновь принятому работнику	Мах - 25 баллов	
	Итого:	143 балла	

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

4.2.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медицинской сестры, медицинской сестры

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	до 5 баллов
2	Качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел, использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	до 5 баллов
3	Высокий уровень функционирования	1 балл – до 80%, 3 балла – свыше 80%
4	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников (показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и районный)	Ниже средней территориальной - 2 балла
5	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	до 2 баллов
6	Качественная организация питания и выполнение норм питания	до 5 баллов
7	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми – инвалидами	до 2 баллов
8	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	2 балла минус 2 балла за каждое
9	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы)	до 10 баллов
10	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 5 баллов
ИТОГО:		40 баллов

4.2.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя

№ п/п	Показатели	Баллы
1	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы)	до 10 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание
2	Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей до 3-х лет)	6 баллов
3	Качественное осуществление воспитательных функций	до 5 баллов
4	Высокий уровень функционирования	3 балла – 75-80% 5 баллов – свыше 80%
5	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников (показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и районный)	Ниже средней территориальной – 2 балла
6	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых помещений ДОО	до 5 баллов
7	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	2 балла минус 2 балла за каждое
8	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 5 баллов
ИТОГО:		40 баллов

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности технических исполнителей и обслуживающего персонала

4.3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Показатели	Баллы
1	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы)	до 10 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание
2	Обеспечение диетического питания детей, взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 5 баллов
3	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 2 баллов
4	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов. Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 2 баллов минус 2 балла за каждое
5	Качественное выполнение функций повара	до 5 баллов
6	Качественная организация питания детей	до 5 баллов
7	Наличие квалификационного разряда	7 баллов
8	Строгое соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей	до 4 баллов
ИТОГО:		40 баллов

4.3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности подсобного рабочего

№ п/п	Показатели	Баллы
1	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности	до 10 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание

	учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы)	
2	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 5 баллов
3	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 7 баллов
4	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 2 баллов минус 2 балла за каждое
5	Качественное содержание пищеблока	до 5 баллов
6	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 7 баллов
7	Строгое соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей	до 4 баллов
ИТОГО:		40 баллов

4.3.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Показатели	Баллы
1	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы) Мах - 10 баллов	до 10 баллов 1 штрафной балл за каждое
2	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 5 баллов
3	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 7 баллов
4	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 2 баллов

	Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	минус 2 балла за каждое
5	Качественное содержание территории ДОО	до 4 баллов
6	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	до 15 баллов
ИТОГО:		40 баллов

4.3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды (белья)

№ п/п	Показатели	Баллы
1	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДООУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы)	до 10 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание
2	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 5 баллов
3	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 7 баллов
4	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов. Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов.	до 2 баллов минус 2 балла за каждое
5	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах в соответствии с графиком	до 16 баллов
ИТОГО:		40 баллов

4.3.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Показатели	Баллы
1	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое	до 10 баллов 1 штрафной балл за каждое

	<p>- подписка – 1 балл за каждое издание</p> <p>- председатель ПК ДОУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов</p> <p>- актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы)</p>	замечание
2	<p>Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов</p> <p>Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов</p>	<p>до 2 баллов</p> <p>минус 2 балла за каждое</p>
3	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	до 3 баллов
4	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	10 баллов
5	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива	до 5 баллов
6	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	до 10 баллов
ИТОГО:		40 баллов

4.3.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Показатели	Баллы
1	<p>- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое</p> <p>- подписка – 1 балл за каждое издание</p> <p>- председатель ПК ДОУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов</p> <p>- актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы)</p> <p>Мах - 10 баллов</p>	<p>до 10 баллов</p> <p>1 штрафной балл за каждое</p>

2	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 5 баллов
3	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 7 баллов
4	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов. Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов.	до 2 баллов минус 2 балла за каждое
5	Качественное содержание территории ДОО	до 12 баллов
6	Строгое соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни	до 4 баллов
ИТОГО:		40 баллов

4.3.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика производственных и служебных помещений

№ п/п	Показатели	Баллы
1	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДОО (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы) Мах - 10 баллов	до 10 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание
2	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 5 баллов
3	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 7 баллов
4	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 2 баллов минус 2 балла за каждое
5	Качественное содержание закрепленной территории	до 12 баллов
6	Строгое соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни	до 4 баллов
ИТОГО:		40 баллов

4.3.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности грузчика

№ п/п	Показатели	Баллы
1	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДООУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы) Мах - 10 баллов	до 10 баллов 1 штрафной балл за каждое
2	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 5 баллов
3	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем стоянии	до 7 баллов
4	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего Управления образования и иных контрольно-надзорных органов. Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 2 баллов минус 2 балла за каждое
5	Оперативность и своевременное выполнение заявок сотрудников	до 12 баллов
6	Строгое соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни	до 4 баллов
ИТОГО:		40 баллов

4.3.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Умелое руководство техническим персоналом	до 2 баллов
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОО	до 2 баллов
3	Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ	до 2 баллов
4	- участие в утренниках с ролью, в поселковых праздниках, работа общественного наблюдателя, мониторинг детей от 0 до 18 лет (за рамками рабочего времени) – 1 балл за каждое - подписка – 1 балл за каждое издание - председатель ПК ДООУ (содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных актов, подготовке социально значимых мероприятий в ДОО; контроль за соблюдением трудового законодательства и иных	до 10 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание

	нормативных актов, содержащих нормы трудового права; контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективного договора и прочее) – 5 баллов - актив ПК – 2 балла (по наличию результативной работы) Мах - 10 баллов	
5	Результативность работы по энергосбережению	до 5 баллов
6	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 2 баллов
7	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО	до 2 баллов
8	Качественное ведение установленной документации	до 2 баллов
9	Отсутствие нарушения в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов. Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 2 баллов минус 2 балла за каждое
10	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	до 11 баллов
ИТОГО:		40 баллов

5. Заключительная часть

Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Общего собрания работников, Управляющего совета, Педагогического совета учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

Приложение № 2
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №27
п. Разумное Белгородского района
Белгородской области»

Сводная ведомость
оценки результативности профессиональной деятельности работников
МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №27 п. Разумное»

Категория работников _____

Период оценки результативности профессиональной деятельности _____

Ф.И.О. работника	Должность работника	Показатели оценки результативности профессиональной деятельности				Итоговое количество баллов	Подпись работника
		1	2	3	и т.д.		
1	2	3	4	5	6	7	8

Председатель Рабочей группы: (подпись, расшифровка) _____

Секретарь Рабочей группы: (подпись, расшифровка) _____

Члены Рабочей группы: (подпись, расшифровка) _____

Приложение № 5
к Коллективному договору на 2025-2027 г.г.

Принято:
Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 27 п. Разумное»
Протокол от « ____ » _____ 2025 г. № ____

Утверждено:
Заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида №27 п. Разумное»
_____ К.В. Соколова
Приказ от « ____ » _____ 2025 г. № ____

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Ю.В. Калашникова

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ПРОВЕДЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 27 П. РАЗУМНОЕ
БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»

Мы, нижеподписавшиеся, заведующий МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 27 п. Разумное» Соколова К.В. и председатель профкома Калашникова Ю.В., заключили настоящее соглашение о выполнении мероприятий, обеспечивающих безопасность образовательного процесса в учреждении.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия
I. Организационные мероприятия			
1	Проведение для всех поступающих на работу лиц, вводного инструктажа по охране труда, организация обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим	При приёме на работу	Заведующий хозяйством
2	Проведение первичного инструктажа (со стажировкой) по охране труда на рабочем месте	При приёме на работу нового работника	Заведующий хозяйством
3	Проведение повторного инструктажа по охране труда	1 раз в 6 месяцев	Заведующий хозяйством
4	Проведение внепланового инструктажа по охране труда	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
5	Проведение целевого инструктаж по охране труда	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
6	Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты	Постоянно	Заведующий хозяйством
7	Организация расследования и учёта несчастных случаев на производстве	По мере необходимости	Заведующий хозяйством

8	Корректировка и утверждение правил и инструкций по охране труда на каждом рабочем месте с учетом мнения уполномоченного по охране труда от трудового коллектива, на основе законодательства РФ	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
9	Проведение специальной оценки условий труда	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
10	Организация обучение работников учреждения по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний	По мере необходимости: - в течение месяца после приёма на работу; - для работников, руководителей и специалистов – 1 раз в 3 года	Заведующий хозяйством
11	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты	Постоянно	Заведующий хозяйством
12	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Апрель, сентябрь	Заведующий хозяйством
II. Технический мероприятия			
1	Замена ламп дневного света	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
2	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации	Июнь	Заведующий хозяйством
III. Лечебно- профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
1	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программам гигиенического обучения	По графику	Заведующий
2	Обеспечение прохождения бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними мест работы с среднего заработка	В течение года	Старшая медицинская сестра
3	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока и подсобных помещений	1 раз в квартал	Заведующий хозяйством
IV. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты			
1	Обеспечение работников, занятых на работе 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	Заведующий хозяйством
2	Обеспечение медикаментами (аптечка) и дезсредствами	По мере необходимости	Заведующий хозяйством

V. Мероприятия по пожарной безопасности			
1	Систематический осмотр и техническое обслуживание огнетушителей	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
2	Лабораторные испытания внутренних пожарных кранов	2 раза в год	Заведующий хозяйством
3	Лабораторные испытания пожарных лестниц	1 раз в 5 лет	Заведующий хозяйством

Приложение № 6
к Коллективному договору на 2025-2027 гг.

Принято:
Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 27 п. Разумное»
Протокол от « ____ » _____ 2025 г. № ____

Утверждено:
заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида №27 п. Разумное»
_____ К.В. Соколова
Приказ от « ____ » _____ 2025 г. № ____

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Ю.В. Калашникова

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА №27 П. РАЗУМНОЕ
БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты)
987	Грузчик	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
997	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
1511	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2436	Медицинская сестра	Средства защиты головы	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
				Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа
				Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
			или		
		Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа		

3593	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3640	Подсобный рабочий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3677	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4030	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года

4031	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4932	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

100 (сто) листов
Цифрами сто прописью

Представитель работников Калашникова Юлия Васильевна
Ф.И.О., *подпись*

Представитель работодателя Соколова Клара Викторовна
Ф.И.О., *подпись*

« 10 сентября » 2025г.



М.П.

