

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад «Веснушки» комбинированного вида
п. Дубки муниципального образования «Город Саратов»
на 2023 - 2026 год(ы)

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице Заведующего МАДОУ «Детский сад «Веснушки» п.Дубки Саратовского района Саратовской области Танюковой Ниной Ивановны.

(наименование работодателя)

и работниками дошкольной образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель - Чукалиной Ольгой Михайловной), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников МАДОУ «Детский сад «Веснушки» п.Дубки, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива. Работники, не являющиеся члена профсоюза могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальными соглашениями (указывается полное название соглашения).

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2023 -2026 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

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

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

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

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

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем,

являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. 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 ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 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.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.13. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональной подготовке, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

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

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств областного бюджета.

2.2.18. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже ____% от фонда оплаты труда.

2.2.19. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.21. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.24. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования), повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.25. Устанавливать работникам, прошедшим соответствующее переобучение и получившим новую профессию, надбавку к зарплате в размере 10 %.

2.2.26. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.27. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического 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 Трудового кодекса РФ).

2.2.28. Оказание логопедической помощи в ДОУ регулировать Распоряжением Министерства просвещения РФ от 06 августа 2020 г. №Р-75, которое утвердило «Положение об оказании логопедической помощи в организациях, осуществляющих образовательную деятельность». Согласно пункта 2.3. вышеназванного Положения количество штатных единиц учителей-логопедов определять исходя из:

1) количества обучающихся, имеющих заключение психолого-медико-педагогической комиссии (далее - ПМПК) с рекомендациями об обучении по адаптированной основной образовательной программе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 6-12 указанных обучающихся;

2) количества обучающихся, имеющих заключение психолого-педагогического консилиума (далее - ППК) и (или) ПМПК с рекомендациями об оказании психолого-педагогической помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, (проведении коррекционных занятий с учителем-

логопедом) из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 25 таких обучающихся;

3) количества обучающихся, имеющих высокий риск возникновения нарушений речи, выявленный по итогам логопедической диагностики, проведенной учителем-логопедом организации, из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 25 таких обучающихся.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются в «Положении о нормах профессиональной этики».

3.2. Начало работы 1 смены _07:00_, второй смены _12:00_.

Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных

случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, для сверхурочной работы; если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Эти вопросы решаются по согласованию с профсоюзной организацией.

3.8. 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 извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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.

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 работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск

должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.10. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ОВЗ, создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020г. №373 пункт 13, постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

3.12. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.13. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.14. За счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

3.15. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 календарный день;
- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 календарный день;
- старшей медсестре – 12 календарных дней;
- среднему медицинскому персоналу – 12 календарных дней.

3.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных законодательством следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – 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;

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в МАДОУ «Детский сад «Веснушки» п.Дубки
(наименование организации)

осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией.

Положение об оплате труда дошкольной организации разрабатывается на основе Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных организаций образования Саратовской области, утвержденного органами местного самоуправления муниципального района .

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) организации, устанавливаемая в соответствии с региональными нормативными актами, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников образовательных организаций: заведующего, заместителя руководителя и др. учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация;

4.5. Базовые должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с региональными нормативными актами, а также локальным нормативным актом – Положением об оплате труда. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих

и профессиям рабочих организаций не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами управления.

4.6. Оклады руководителей и базовые оклады воспитателей, а также других педагогических работников с учетом выплат за стаж, либо за квалификацию МАДОУ «Детский сад «Веснушки» п.Дубки повышаются на 25% (наименование организации) *(для организаций, расположенных в сельской местности)*.

4.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

4.8. Изменение размеров базовых должностных окладов производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.8.1. Изменение размеров выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) производится при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты ;

4.8.2. Изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при ее присвоении - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; При наступлении у работника права на изменение размера выплат за выслугу лет, либо выплат за наличие квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда по итогам работы за год (полугодие);
- за качество выполняемой работы по итогам работы за год *(полугодие)*;
- выплаты за стаж педагогической работы по состоянию на начало учебного года;
- премиальные выплаты: по итогам работы за год, полугодия, выполнение определенной работы, юбилейные даты и другое (по договоренности с работодателем).

Показатели и условия оценки результативности работников организации, порядок и размеры наград определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации и в соответствии с Положениями о распределении стимулирующей части и о премировании работников организации (Приложение №_3_).

4.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.11. Образовательная организация создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательной организации. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 13 и 28 числа месяца.

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

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.14. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания. В случае, если замещение осуществляется сверх пределов ежедневного рабочего времени (смены), данная работа является сверхурочной и оплачивается за первые два часа переработки в полуторном и за последующие часы – в двойном объеме.

4.15. При переработке рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплату сверхурочной работы производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

4.16. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной суммы) в размере

1/150

(указывается конкретный размер, но не ниже 1/150 действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ ст.236 ТК РФ)

независимо от вины работодателя.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.17. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.18. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.19. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате зачисленной на «зарплатную» карту.

4.20. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.21. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.22. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.23. Производить доплату за каждый час работы в ночное время работникам в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы; педагогическим работникам – в размере 35% от базового оклада с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы.

На основании Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. №17-П, от 16.12.2019г. №40-П выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также совмещение не включать в минимальный размер оплаты труда.

4.24. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.25. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.24. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации решения следующих вопросов:

- принятия локальных нормативных актов;
- установления компенсационных и стимулирующих выплат;
- проведения мероприятий по аттестации работников МАДОУ на соответствие занимаемой должности.

4.25. Оплату работников, режим рабочего дня которых разделен на части с перерывом два и более часов подряд, производить компенсацию за неудобный режим работы в размере 30 % базового оклада (помощники воспитателя)

4.26. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

Раздел V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в бюджет Пенсионного фонда для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.7. определить время и место для питания работников образовательных организаций, изыскивать возможность для удешевления питания;

5.2.8. выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий, туристических походов;

5.2.9. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профессиональном заболевании; гарантировать им: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости, возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

5.2.14. соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.15. проводить среди членов Профсоюза разъяснительную работу по выгодному переводу накопительной части пенсий в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд «Образование и наука».

5.2.16 Лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, занимающим должность педагогического работника в соответствии с трудовым договором, заключённым в течение одного года с даты выдачи документа об образовании и о квалификации или о квалификации с образовательной организацией, расположенной в сельском населённом пункте, при условии, что занимаемая должность является основным местом работы педагогического работника и трудовой договор заключен на срок не менее трех лет, однократно имеет право на получение единовременного денежного пособия в размере ста тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

5.2.17.Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» на период первых 3-х лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования.

5.3. Установить согласно Закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

медалью К.Д.Ушинского;

медалью Л.С.Выготского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального

образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";

почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", - в размере 901 рубля.

При наличии у работника областной государственной образовательной организации права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

5.4. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.4.1. сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».

5.4.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.4.3. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности,

по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.4.4. Производить оплату за счет средств образовательной организации участия работников в аттестационных процедурах на квалификационную категорию вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.4.5. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

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

6.2. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере __1%__ на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.3. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

6.4. Установить согласно Соглашению между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2019-2020 гг. от 05.10.2018 г. раздел «Социальная поддержка населения, социальное страхование»:

-материальную и иную помощь многодетным и неполным семьям, матерям-одиночкам;

- частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей в детских дошкольных организациях;

- выдачу беспроцентной ссуды нуждающимся молодым семьям для приобретения жилья и покупки предметов домашнего обихода;

- оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка;

- выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

- оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;

- предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста;
- оказание к 1 сентября одиноким матерям, вдовам ежегодной материальной помощи на каждого ребенка (для подготовки детей в дошкольные и учебные заведения) и др.;
- выплату материальной помощи работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях;
- предоставление оплачиваемых дней отдыха работникам в случаях регистрации брака, рождения ребенка, 1 сентября родителям, имеющим детей – учеников начальной школы, и смерти близких родственников до 3 дней;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста.

Раздел VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, компенсации, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

6.1.4. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и

сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

6.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №6).

6.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.10. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

6.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.16. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

6.1.19. Обеспечить прохождение за счет собственных средств работодателя обязательного 1 раз в 5 лет психиатрического освидетельствования работников, обязательных предварительных и ежегодных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а также проведение профессиональной

гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдача работникам личных медицинских книжек оплачиваются за счет средств работодателя.

6.1.20. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.1.22. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.23. Обеспечить предоставление дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда *не менее 7 дней* :

- повару, постоянно работающему у плиты – 7 календарных дней ;

- машинистам по стирке белья – 7 календарных дней ;

- старшей медицинской сестре – 12 календарных дней ;

6.1.24. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию 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.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. 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.

Раздел VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности.

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

- не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа

первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по сокращению штатов; несоответствия занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации; за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в определенном порядке.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

7.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.3.6. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.7. За счет средств компенсационного (*стимулирующего – на выбор ОУ*) фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю

выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 20 % от оклада с учетом выплат за стаж или квалификацию.

7.3.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Раздел 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 Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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 расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

8.4. 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.

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

8.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

8.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

8.11. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации на соответствии занимаемой должности педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

8.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

8.15. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.16. Направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.17. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

8.18. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

8.19. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

8.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Раздел IX. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного организации.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с

руководителем, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет
обязательства по коллективному договору.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании
работников образовательной организации «24» марта 2023 года.

От работодателя:
Заведующий дошкольной
образовательной организацией

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации дошкольной
образовательной организации

Н.И. Чукалова Н.И.
(подпись, Ф.И.О.)

Чукалова О.М.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. 24 03 2023 г.

М.П. 24 марта 2023 г.



ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда.
4. Расчетный листок.
5. Соглашение по охране труда.
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
7. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск.

Приложение №1

к коллективному договору

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ «Детский сад
«Веснушки» п. Дубки

 О. М. Чукалина
05 20__ г.

«Утверждено»

Заведующая
МАДОУ «Детский сад «Веснушки» п. Дубки
Приказ № 454
От « 30 » 02 20__ г.



Правила

внутреннего трудового распорядка работников

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации" с изменениями на 14 июля 2022 года, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями от 7 апреля 2017г, СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" и иными нормативно-правовыми актами, Гражданским кодексом Российской Федерации, Уставом дошкольного образовательного учреждения. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

1.2. Данные Правила регламентируют порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников детского сада, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения.

2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников ДОУ

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном дошкольном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в

дошкольном образовательном учреждении, другой - у работника. 2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации ДООУ (согласно статьи 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; • трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу ПФР в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ от 20 мая 2022 года №342н);
- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 48 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации"). При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии);
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования;

- справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

2.1.5. Лица, принимаемые на работу в ДООУ, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.5.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.

2.1.5.2. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.1.6. Прием на работу в дошкольное образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация детского сада не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

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

2.1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий ДООУ обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, которым не исполнилось 18 лет;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей заведующего ДООУ, главного бухгалтера, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В

срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.11. При неудовлетворительном результате испытания заведующий детским садом 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 работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.1.12. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом заведующего дошкольным образовательным учреждением в письменной форме за три дня.

2.1.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим ДОУ. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.14. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст.66 ТК РФ). На всех работников ДОУ, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данном дошкольном образовательном учреждении является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек.

2.1.15. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.16. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа заведующего не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

2.1.17. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении заведующий ДОУ обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.18. Работодатель также 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 Российской Федерации.

2.1.19. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс), иным федеральным законом информация.

2.1.20. В случаях, установленных Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления

других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.21. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- ☐ у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- ☐ в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- ☐ в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- ☐ с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.1.22. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

2.1.23. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.24. Трудовые книжки работников хранятся в дошкольном образовательном учреждении как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело заведующего ДООУ хранится в органах управления образованием.

2.1.25. На каждого работника детского сада ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в организации, осуществляющей образовательную деятельность, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа (для педагогических работников). Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.26. Заведующий дошкольным образовательным учреждением вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

2.1.27. Личное дело работника хранится в дошкольном образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до 50 лет.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или

обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.2.4. Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, заведующий ДОУ обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Перевод работника на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК Российской Федерации).

2.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в том же ДОУ на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе заведующего ДОУ на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе заведующего дошкольным образовательным учреждением также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.3.8. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом заведующий ДОУ обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3.9. 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) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.3.10. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.3.11. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.3.12. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.3.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.4. Порядок отстранения от работы

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный

работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.5. Порядок прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

2.5.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

2.5.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

2.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, 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, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- ликвидации дошкольного образовательного учреждения;
- сокращения численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, если невозможно перевести 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;
- смены собственника имущества дошкольного образовательного учреждения (в отношении заместителей заведующего и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории детского сада) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - принятия необоснованного решения заместителями заведующего ДОУ и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу дошкольного образовательного учреждения;
 - однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;
 - представления работником заведующему дошкольным образовательным учреждением подложных документов при заключении трудового договора;
 - предусмотренных трудовым договором с заведующим, членами коллегиального исполнительного органа организации;
 - в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ДОУ) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
- 2.5.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).
- 2.5.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества дошкольного образовательного учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).
- 2.5.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).
- 2.5.8. 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 (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).
- 2.5.9. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).
- 2.5.10. Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).
- 2.5.11. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника детского сада.
- 2.5.12. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового Кодекса).

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

2.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

2.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.6.2. 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 ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.6.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника заведующий ДООУ также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.6.4. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник дошкольного образовательного учреждения расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.6.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, заведующий детским садом направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Управление дошкольным образовательным учреждением осуществляет заведующий.

3.2. Заведующий ДООУ обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам дошкольного образовательного учреждения работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и воспитанниками, произошедших в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- 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 и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- 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 осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками ДОУ представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях - улучшения образовательно-воспитательной работы;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;
- компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;
- своевременно предоставлять отпуска работникам дошкольного образовательного учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;
- своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Заведующий ДОУ имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками дошкольного образовательного учреждения в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников детского сада 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 настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- взаимодействовать с органами самоуправления ДОУ
- самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;

- утверждать структуру ДОУ, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планировать и организовывать образовательную деятельность;
- распределять обязанности между работниками детского сада, утверждать должностные инструкции работников;
- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. Дошкольное образовательное учреждение, как юридическое лицо, которое представляет заведующий, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4. Обязанности и полномочия администрации

4.1. Администрация ДОУ обязана:

- обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов дошкольного образовательного учреждения;
- организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;
- своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;
- создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;
- осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;
- соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди воспитанников и работников дошкольного образовательного учреждения;
- совершенствовать организацию труда, воспитательно-образовательную деятельность, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогических отношений, создавать условия для инновационной деятельности;
- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;
- осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательной деятельности в ДОУ, выполнением образовательных программ;
- своевременно поддерживать и поощрять лучших работников дошкольного образовательного учреждения;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников дошкольного образовательного учреждения.

4.2. Администрация имеет право:

- представлять заведующему информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками дошкольного образовательного учреждения;

- давать руководителям структурных подразделений и отдельным специалистам указания, обязательные для исполнения в соответствии с их должностными инструкциями;
- получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;
- подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;
- повышать свою профессиональную квалификацию;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.

5. Основные обязанности, права и ответственность работников

5.1. Работники дошкольного образовательного учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав, настоящие Правила, свои должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу дошкольного образовательного учреждения (в том числе к имуществу воспитанников и их родителей, если ДООУ несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить заведующему (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников, сохранности имущества дошкольного образовательного учреждения (в том числе имущества воспитанников и их родителей, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации дошкольного образовательного учреждения, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать администрации дошкольного образовательного учреждения обо всех случаях травматизма;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
- проявлять заботу о воспитанниках детского сада, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) воспитанников дошкольного образовательного учреждения;
- систематически повышать свою квалификацию.

5.2. Педагогические работники ДООУ обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 5.1);
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;
- контролировать соблюдение воспитанниками правил безопасности жизнедеятельности;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников ДООУ и других участников образовательных отношений;
- развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития детей и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения дошкольного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного образовательного учреждения и на детских прогулочных участках;
- сотрудничать с семьей ребёнка по вопросам воспитания и обучения;
- проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;
- посещать детей на дому, уважать родителей (законных представителей) воспитанников, видеть в них партнеров;
- воспитывать у детей бережное отношение к имуществу дошкольного образовательного учреждения;
- заранее тщательно готовиться к занятиям;
- участвовать в работе педагогических советов ДООУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;
- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении дошкольного образовательного учреждения;
- в летний период организовывать и участвовать в оздоровительных мероприятиях на участке детского сада при непосредственном участии старшей медсестры, старшего воспитателя;
- четко планировать свою образовательно-воспитательную деятельность, держать администрацию ДООУ в курсе своих планов;
- проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;
- уважать личность воспитанника детского сада, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
- защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;
- допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности;
- воспитателям необходимо следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, заведующему дошкольным образовательным учреждением;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

5.3. Работники ДООУ имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом и Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения 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 ему 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 Российской Федерации;
- повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- моральное и материальное поощрение по результатам труда;
- совмещение профессии (должностей);
- отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, заведующего дошкольным образовательным учреждением.

5.4. Педагогические работники имеют дополнительно право на:

- самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции дошкольного образовательного учреждения, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) воспитанников для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
- свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой ДООУ и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности в детском саду;
- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности детского сада, в том числе через органы управления и общественные организации;

- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 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;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5.5. Ответственность работников:

- нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;
- педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения и соответствие ФГОС ДО, за жизнь и здоровье воспитанников в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п., разглашение персональных данных участников воспитательно-образовательной деятельности, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;
- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами; неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации;
- работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу ДООУ или третьих лиц, за имущество которых отвечает дошкольное образовательное учреждение.

5.6. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- нарушать установленный в ДООУ режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;
- оставлять детей без присмотра во время приема, мытья рук, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий во 2-й половине дня и на физкультурных занятиях, в кабинетах дополнительного образования;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей.
- разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательных отношений дошкольного образовательного учреждения;
- применять к воспитанникам меры физического и психического насилия;
- оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в ДООУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения детям недостоверных сведений об исторических, о

национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.7. В помещениях и на территории ДОО запрещается:

- отвлекать работников дошкольного образовательного учреждения от их непосредственной работы;
- присутствие посторонних лиц в группах и других местах детского сада, без разрешения заведующего или его заместителей;
- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) воспитанников;
- говорить о недостатках и неудачах воспитанника при других родителях (законных представителях) и детях;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности и дневного сна детей;
- находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях детского сада;
- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
- курить в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения;
- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

6. Режим работы и время отдыха

6.1. Дошкольное образовательное учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные - суббота, воскресенье).

6.2. Продолжительность рабочего дня:

- ☐ для старших воспитателей и воспитателей, определяется из расчета 36 часов в неделю;
- ☐ для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;
- ☐ для педагога-психолога - 36 часов в неделю;
- ☐ для учителя-логопеда, учителя-дефектолога - 20 часов в неделю;
- ☐ для музыкального руководителя - 24 часа в неделю;
- ☐ для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 - часов рабочей недели.

6.4. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: заведующий, заместители заведующего, завхоз.

6.5. Режим рабочего времени для работников кухни устанавливается: с 06:00 часов до 18:00 часов.

6.6. Для сторожей дошкольного образовательного учреждения устанавливается режим рабочего времени согласно графику сменности.

6.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом заведующего ДОО по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись и вывешиваются на видном месте.

6.8. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается администрацией ДОО с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.9. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации ДОО, за исключением случаев уменьшения количества групп.

6.10. Администрация дошкольного образовательного учреждения строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками детского сада.

6.11. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.12. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, совещания при заведующем не должны продолжаться более двух часов.

- 6.13. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.
- 6.14. Администрация привлекает работников к дежурству по ДОУ в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончаний занятий данного педагогического работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается заведующим дошкольным образовательным учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 6.15. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.
- 6.16. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Педагогическим работникам, работающим с детьми со статусом ОВЗ предоставляется удлиненный отпуск 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим ДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом Управления образования, другим работникам - приказом по дошкольному образовательному учреждению.
- 6.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати 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 в дошкольном образовательном учреждении.
- 6.18. 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 дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).
- 6.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый заведующим с учетом желания работника в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):
- 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 дошкольного образовательного учреждения.
- 6.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику ДОУ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).
- 6.21. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.
- 6.22. Периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ДОУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным

нормативным актом дошкольного образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников ДООУ осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным в дошкольном образовательном учреждении, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. Дошкольное образовательное учреждение обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями учреждения.

7.3. Ставки заработной платы работникам ДООУ устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.

7.4. Оплата труда работников детского сада осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

7.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньшее количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

7.6. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

7.7. Оплата труда в ДООУ производится два раза в месяц: аванс и зарплата в сроки, (13-го и 28 -го числа каждого месяца).

7.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.11. В ДООУ устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат».

7.12. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Поощрения за труд

8.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- ☐ объявление благодарности;
- ☐ премирование;
- ☐ награждение ценным подарком;
- ☐ награждение Почетной грамотой;
- ☐ другие виды поощрений.

8.2. В отношении работника ДООУ могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

8.3. Поощрения применяются администрацией детского сада совместно или по соглашению с уполномоченным в установленном порядке представителем работников дошкольного образовательного учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.4. Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) заведующего дошкольным образовательным учреждением и доводятся до сведения коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления образованием к поощрению, наградам, присвоению званий.

8.6. Работники дошкольного образовательного учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

9. Дисциплинарные взыскания

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий ДООУ имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

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

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в ДООУ, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка не допускается.

9.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником детского сада без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); _____
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ДООУ или объекта, где по поручению заведующего работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; правила разработаны по <http://ohrana-tryda.com/node/2159>
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);
- принятия необоснованного решения заведующим ДООУ, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу дошкольной образовательной организации;
- представления работником заведующему ДООУ подложных документов при заключении трудового договора;
- предусмотренных трудовым договором с заведующим детским садом, членами коллегиального органа дошкольного образовательного учреждения;

- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника ДОО являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника детского сада. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.

9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ДОО норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

9.7. Ответственность педагогических работников устанавливается статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.8. До применения дисциплинарного взыскания заведующий ДОО должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

9.9. 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 работников дошкольного образовательного учреждения (ч.3 ст.193 ТК РФ).

9.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).

9.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

9.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- конкретное указание дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

9.13. Приказ заведующего ДОО 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 детского сада отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

9.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Заведующий до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя заведующего (старшего воспитателя), курирующего его работу, или представительного органа работников дошкольного образовательного учреждения.

9.16. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.

9.17. Взыскание к заведующему дошкольным образовательным учреждением применяются органом образования, который имеет право его назначить и уволить.

9.18. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.19. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.20. Заведующий дошкольным образовательным учреждением имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

10. Медицинские осмотры. Личная гигиена

10.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в ДООУ в соответствии с СП 2.4.3648-20

"Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

10.2. Заведующий ДООУ обеспечивает:

- ☐ наличие в дошкольном образовательном учреждении Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;
 - ☐ выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками детского сада;
 - ☐ необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в дошкольном образовательном учреждении;
 - ☐ прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
 - ☐ наличие личных медицинских книжек на каждого работника дошкольного образовательного учреждения;
 - ☐ своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками; смотри положения для ДООУ <http://ohrana-tynda.com/node/2142>
 - ☐ организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;
 - ☐ условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
 - ☐ проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
 - ☐ наличие аптек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;
 - ☐ организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.
- 10.3. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных норм в дошкольном образовательном учреждении.

11. Заключительные положения

11.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией ДООУ совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.

11.2. При осуществлении в ДООУ функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения заведующего детским садом;
- входить группу после начала занятия, за исключением заведующего дошкольным образовательным учреждением;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей).

11.3. Все работники дошкольного образовательного учреждения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

11.4. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольной образовательной организацией.

11.5. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники ДООУ. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись. Текст данных Правил размещается в детском саду в доступном и видном месте.

11.6. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.11.4. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.7. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

11.8. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, заведующий дошкольным образовательным учреждением знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Согласовано с Профсоюзным комитетом

Протокол от ____ . ____ . 2023__ г. № ____

Приложение №2
к коллективному договору
МАДОУ «Детский сад «Веснушки»
комбинированного вида п. Дубки
муниципального образования «Город Саратов»

Согласовано:
Председатель первичной
Профсоюзной организации _____
Чукалина О.М.
Председатель профкома
Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № ____ от _____

УТВЕРЖДЕНО:

Зав. МАДОУ «Д/с «Веснушки»
_____ Н. И. Танюкова
« ____ » _____ 2023г

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников МАДОУ «Детский сад «Веснушки»
комбинированного вида п. Дубки
муниципального образования «Город Саратов»

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Веснушки» комбинированного вида п. Дубки муниципального образования «Город Саратов» (далее по тексту- «Положение») разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008г. № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов» с изменениями и дополнениями, внесёнными на основании решений Саратовской городской Думы от 23.10.2009 г. N 44-536, от 10.02.2011 № 59-717, от 24.11.2011 № 9-105, от 26.04.2012 г. N 13-152, от 20.12.2012 г. N 21-260, от 06.02.2014 г N 32- 364, от 18.12.2014 г. № 42 - 474, от 30.07.2015 г. № 48-549, от 18.02.2016 г. № 56-606, от 28.06.2018 № 36-275, от 23.05.2019г. №50-375, от

26.09.2019г. № 56-420, от 24.12.2019г. № 60-474, от 12.11.2020 № 77-612, решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-353 «Об установлении должностных окладов общеотраслевых должностей работников муниципальных автономных бюджетных учреждений», Коллективным договором Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Веснушки» комбинированного вида п. Дубки муниципального образования «Город Саратов», Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Веснушки» комбинированного вида п. Дубки муниципального образования «Город Саратов»

1.2.Положение устанавливает систему, условия и размер оплаты труда работников включая размеры должностных окладов руководителей, педагогов, специалистов, служащих и окладов рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера в отношении работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Веснушки» комбинированного вида п. Дубки муниципального образования «Город Саратов» (далее по тексту- Учреждение), участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенным администрацией муниципального образования «Город Саратов».

1.2. Учреждение самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относится структурные подразделения учреждения, и источником формирования фонда оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) Учреждения, устанавливаемая в соответствии с решением муниципальных органов самоуправления, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. При определении должностного оклада заведующего, заместителей заведующего Учреждения учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации, или аттестации на соответствие занимаемой должности.

Приложение № 1

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Заведующий аттестованный на соответствие занимаемой должности	14666,00	14129,00	13443,00	
2	Заместитель заведующего аттестованный на соответствие занимаемой должности	14129,00	13443,00	12760,00	

Примечания к таблице:

- Административно-хозяйственные функции в учреждениях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к должностному окладу (окладу) по основной деятельности.
- Должностные оклады, предусмотренные в настоящей таблице, применяются для оплаты труда руководящих работников дошкольных образовательных учреждений всех видов.

1.5. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 (с изменениями от

11.12.2020г) «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Решением Саратовской Думы от 30.07.2015 № 48-549).

1.6. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности.

Приложение № 2

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)		
		Высшая категория	Первая категория	Соответствие занимаемой должности
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1	Воспитатель (включая старшего), учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования	15245,00	14510,00	13778,00
2	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист	14510,00	13778,00	13107,00

Примечания к таблице:

- Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование.
- Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования и (или) квалификационной категории, оплата труда производится ниже на 5 процентов.
- Педагогическим работникам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад устанавливается ниже на 10 процентов.
- По квалификационным категориям должностной оклад устанавливается лицам, как имеющим высшее профессиональное образование, так и лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Лицам, не имеющим квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в зависимости от образования.

1.7. Работникам, не имеющим специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме и возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, назначенным руководителем учреждения, может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку.

1.8. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

1.9. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников документа государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании не дает права на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

1.11. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения клубной и культпросвет работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических музыкальных училищ, работающих в Учреждении, размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

1.12. Учителям- логопедам, учителям- дефектологам работающим в группах компенсирующей направленности Учреждения, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, размеры оплаты труда, устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование.

1.13. Педагогу — психологу, окончившему педагогический институт (университет) по специальностям: специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная) и другие аналогичные специальности размеры оплаты труда, устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

1.14. Оплата труда медицинских и других работников Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

Приложение № 3

№ п/п	Наименование должностей	Требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
1.	Младший воспитатель	Среднее общее образование, курсовая подготовка без предъявления требований к стажу работы	8391,00
		Среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы	8752,00
2	Старшая медицинская сестра	Без категории	7521,00
2.	Медицинская сестра	Без категории	6855,00
3.	Повар	3 разряд 4 разряд 5 разряд	5564,00

4.	Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), кухонный рабочий, кладовщик, сторож		5496,00
5.	Плотник, слесарь-сантехник		5564,00
6.	Техник	Без категории	5693,00
7.	Специалист по охране труда	Без категории	6207,00
8.	Дворник, вахтер, уборщица служебных помещений	1 разряд	5473,00

1.15. Изменение размеров должностных окладов сотрудников Учреждения производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.16. Заведующий Учреждением проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, воспитателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год по состоянию на 1 сентября.

1.17. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения несет заведующий.

1.18 Размеры доплат и надбавок работникам Учреждения определяются на основании настоящего Положения, утвержденного заведующим и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения. Размеры доплат и надбавок заведующему Учреждения определяются на основании Положения, утвержденного Учредителем.

Доплаты и надбавки заведующему Учреждением выплачиваются на основании приказа

Учредителя, работникам Учреждения - на основании приказа заведующего в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.19. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.20. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или иным причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы (в объеме 300 часов), выполняемой внешними совместителями, на основе тарификации.

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов),

привлекаемых для преподавательской деятельности в ДОУ.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

1.21. Заведующий Учреждением в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

1.22. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника учреждения, повышения к окладам, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.23. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

1.24. В целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливаются ежемесячные выплаты. (Решение Саратовской городской Думы от 12.11.2020 № 77-612)

1.25. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 3-кратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, заместителей заведующего).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя заведующего Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 2,5-кратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего, заместителей заведующего).

1.26. Объем средств, направляемых Учреждением на оплату труда, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников, с учетом роста потребительских цен на товары и услуг.

1.27. Индексация (увеличение) размеров должностных окладов работников Учреждения осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования «Город Саратов» на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

1.19. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает заведующий Учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Порядок и условия установления выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладам)

2.1. Повышение должностных окладов работников дошкольного учреждения образования устанавливается с учетом специфики работы в учреждении в следующих размерах:

Специфика работы	Категория работников	Размер повышения в процентах к должностным (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Руководителям, специалистам педагогическим работникам за работу в образовательной деятельности в сельской местности	Работники ДОУ	25
Группы компенсирующей и оздоровительной направленности	Заведующий, старший воспитатель	0,20
	Педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, воспитатель и младший воспитатель, работающие в группе Компенсирующей и оздоровительной направленности	0,20

2.2. В учреждении, реализующим образовательную программу дошкольного образования, медицинским работникам и работникам учебновспомогательного и прочего обслуживающего персонала, чьи оклады установлены иными решениями Саратовской городской Думы, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) в размере 0,6.

2.3. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на установленный повышающий коэффициент.

2.6. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

2.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу и перечень должностей, к окладу которых применяется коэффициент, устанавливаются приказом заведующего Учреждением на год.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения осуществляются в соответствии с нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Коллективным договором, трудовым договором и на основании специальной оценки условий труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.2. Перечень видов и конкретные размеры компенсационных выплат в Учреждении устанавливаются заведующим по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.3. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам включает:

- за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Виды работ	Процент от должностного оклада (окладов)
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда за шефство	12% 20%
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	35%
за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
за ведение трудовых книжек	20%
превышение объема работ	100%
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей	
председателю первичной профсоюзной организации,	20%
ответственный за ведение работы и документации по пожарнадзору	20% 45%
ответственный за ведение работы и документации по антитеррору.	40%
ответственный за ведение работы и документации по охране труда.	

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Условия осуществления стимулирующих выплат.

4.1.1. В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, к повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера (далее по тексту – стимулирующие выплаты).

4.1.2. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от иной,

приносящей доход деятельности.

4.1.5.Объём стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения установлен в размере 35% исходя из утверждённого фонда оплаты труда, но не менее 35% от фонда оплаты труда Учреждения, за исключением объёма средств на выплаты за учёную степень, почётные звания, знаки отличия, повышающего коэффициента, единовременного премирования.

4.1.6.Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется Учреждением самостоятельно с учетом достижений и в зависимости от результатов и эффективности деятельности Учреждения и каждой категории работников.

4.2. Единовременное премирование.

4.2.1. Единовременное премирование осуществляется приказом заведующего Учреждением по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

4.2.2. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

4.2.3. Премирование может осуществляться в отношении работника (ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за год).

4.2.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.2.5. Работникам Учреждения премия не выплачивается, если имелись замечания вышестоящих и проверяющих организаций, нарушения трудовой дисциплины, инструкций по технике безопасности и охране жизни и здоровья детей, должностных обязанностей.

4.3. Иные виды стимулирующих выплат

4.3.1. Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается по одному из оснований педагогическим работникам (в том числе заведующему Учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом):

- за ученую степень доктора наук – 4803 рубля;
- за ученую степень кандидата наук – 3202 рубля;
- за почетные звания «Заслуженный деятель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль;
- награжденным: медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
- «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник молодежной политики Российской Федерации» - 901 рубль.

Данные надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным пунктом

4.3.1. подпунктами 3,4 , надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

4.3.2. Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

Данная надбавка устанавливается приказом руководителя Учреждения и выплачивается ежемесячно до дня, следующего за днём достижения работником трёхлетнего стажа.

4.3.3. Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов.

5. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок распределения в ДОУ.

5.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г № 1601 (с изм. от 13.05.2019) «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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более: 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.1. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объем педагогической работы):

- 36 часов в неделю — воспитателям групп общеразвивающей направленности, старшему воспитателю, педагогу-психологу, социальному педагогу, методисту;
- 25 часов - воспитателям групп компенсирующей направленности.
- 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;
- 20 часов в неделю - учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю — музыкальному руководителю;
- 18 часов в неделю — педагогу дополнительного образования

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для административно- управленческого, обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 - часовой рабочей недели в соответствии с графиком работы,

5.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Порядок использования экономии фонда оплаты труда.

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда в особых случаях: бракосочетание, рождение ребёнка, смерть близкого родственника, стихийные бедствия, при других чрезвычайных обстоятельствах по личному заявлению работника или ходатайству непосредственного руководителя работника, может быть осуществлена единовременная выплата в пределах установленного фонда оплаты труда, в размере, не превышающем 2-х окладов.

Должностные оклады

**руководящих работников методических муниципальных учреждений образования
Саратовского муниципального района Саратовской области**

№ п/п	Наименование должности	Должностн ой оклад (рублей)
1.	Руководитель (директор): имеющий высшую квалификационную категорию имеющий I квалификационную категорию	 15824,31 15061,38
2.	Заместитель руководителя (директора): имеющий высшую квалификационную категорию имеющий I квалификационную категорию	 15824,31 15061,38

Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

2. Заместителям руководителей отделений, отделов, подразделений устанавливается должностной оклад на 5 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников

№ п\п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1	Воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, педагог . доп. образования, учитель-логопед, учитель дефектолог, муз. рук.	15821,31

Должностные оклады

работников учебно-вспомогательного и медицинского персонала муниципальных образовательных учреждений Саратовского муниципального района Саратовской области

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Помощник воспитателя	8146,22
2.	Младший воспитатель	8146,22
3.	Старшая медицинская сестра	7807,00
4.	Медицинская сестра по ФТО	7115,00
5.	Медицинская сестра по массажу	7807,00
6.	Медицинская сестра диетическая	7115,00
7.	Медицинская сестра ЛФК	7115,00

Примечание:

лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

помощник воспитателя – на 2,27 процента;

младший воспитатель – на 9,0 процентов.

Должностные оклады служащих

№ п\п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Специалисты		
1.	Кладовщик	5681,00
2.	Делопроизводитель	5775,00
3.	Повар, выполняющий обязанности шеф-повара	6175,00
4	Завхоз	5909,00

Оклады по профессиям высококвалифицированных рабочих

№ п\п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5775,00
2.	Электромонтер	6175,00

**Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)
работников МАДОУ «Детский сад «Веснушки» п. Дубки Саратовского района Саратовской
области**

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Руководителям, специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности	25
Сотрудникам детского сада за работу в ДОУ компенсирующий и оздоровительной направленности	20

2. За наличие ученой степени и почетного звания.

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) муниципальных образовательных учреждений устанавливаются надбавки к заработной плате:

1) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - в размере 1601 рубля;

2) награжденным:

медалью К.Д. Ушинского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации",

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации",
"Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной
политики Российской Федерации" - в размере 901 рубль.

При наличии у работника Учреждения права на получение надбавки по нескольким
основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию.

**Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в
педагогический стаж работников учреждений образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом,

	методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
--	--

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

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

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и

методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры

ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 4
к Положению МАДОУ
«Детский сад «Веснушки» п. Дубки»

**Показатели
и порядок отнесения муниципальных учреждений образования
Саратовского муниципального района Саратовской области
к группам по оплате труда руководителей**

**1. Показатели для отнесения учреждений образования к группам
по оплате труда руководителей**

1.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения		
1. Количество воспитанников в ДОУ	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2. Количество обучающихся в музыкальных, художественных школах и школах искусств	из расчета за каждого воспитанника	0,5
3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: учреждениях дополнительного	из расчета за каждого воспитанника	0,3

образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах		0,5
4. Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или по количеству воспитанников в ДОУ	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5. Количество работников в ДОУ	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
	первую квалификационную категорию;	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие воспитанников с полным государственным обеспечением в ДОУ	из расчета за каждого	0,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15

8. Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой		15
9. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
10. Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		20
11. Наличие воспитанников в ДОУ посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	за каждого воспитанника	0,5

или на их базе		
----------------	--	--

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается не чаще одного раза в год учредителем учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений образования определяется:

по образовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям начального и среднего профессионального образования – по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения;

по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

2.3. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников в МАДОУ «Детский сад «Веснушки» п. Дубки»

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников включают в себя следующие параметры и критерии:

1. Воспитатели:

Параметры	Показатели	%
-----------	------------	---

Обеспечение уровня знаний по содержанию дисциплины	число воспитанников, по результатам диагностики получивших высокий уровень знаний.	До 5%
Обеспечение сохранности контингента детей	нет оттока детей; отсутствие пропусков без уважительной причины,	До 10%
Подготовка детей к конкурсам	количество призеров, частота участия в конкурсах;	До 10%
Работа по методическому обеспечению учебного процесса	наличие методических разработок, утвержденных комиссией, имеющих внешнюю экспертизу; количество методических разработок, принятых к использованию; наличие публикаций	До 5%
Организация работы кружков, секций, объединений по интересам.	количество посещающих кружок; частота проведения занятий;	До 10%
Работа с родителями	частота проведения (посещение) родительских собраний, индивидуальных бесед с родителями; участие родителей в мероприятиях группы, ДОУ.	До 5%
Участие в работе тематических педагогических советов (выступления по проблеме)	Количество выступлений на педсовете, методобъединениях, внедрение опыта педагога на уровне образовательного учреждения, количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий для взаимопосещения.	До 5%
Организационная работа	четкость и своевременность составления документов, использование технологий электронного документооборота, знание и применение ПК	До 5%
Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, региональных,	частота посещения конференций, количество выступлений в течение учебного года; победы (номинации) в профессиональных	До 10%

отраслевых и др.	конкурсах	
Повышение квалификации	своевременное прохождение аттестации, повышение квалификации (не ранее 1 раз в 5 лет)	До 5%
Травматизм воспитанников	Отсутствие случаев травматизма	До 5%
Педагогическая диагностика	Качество диагностики	До 3%
Раздаточный и демонстрационный материал	Рост количества и качества	До 3%
Ведение документации	Качество ведения документации	До 2%
Работа с одаренными детьми	Результативность. Осуществление эмоциональной поддержки творческих детей.	До 3%
Индивидуальная работа с детьми	Результативность	До 2%
Портфолио	Наличие, качественное состояние	До 100%
Психологический климат в группе воспитанников	Динамика улучшения	До 5%
Применение здоровьесберегающих технологий	Увеличение применения	До 10%
Санитарно-гигиенические навыки воспитанников	Улучшение санитарно-гигиенических навыков воспитанников, динамика роста	До 3%
Учебно-тематические экскурсии, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.	Динамика увеличения мероприятий.	До 3%
Участие в сетевых проектах	Качество содержания, наличие призовых мест	До 10%
За посещаемость детей	70-80% 80-90%	До 5% До 10%

	90-100%	До 90-105
За снижение заболеваемости	Положительная динамика	До 30%

2. Музыкальный руководитель

Параметры	Показатели	
Проведение общесадовских мероприятий	Активное участие в проведении	До 5%
Подготовка воспитанников на участие в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д.	Рост числа победителей творческих конкурсов. Фестивалей, смотров и т.д.	До 10%
Работа с одаренными детьми	Улучшение качества работы с одаренными детьми	До 3%
Портфолио музыкального руководителя	Наличие, качественное состояние	До 100%
Применение здоровьесберегающих технологий	Увеличение применения	До 10%
Меры безопасности при проведении работы с воспитанниками	Улучшение обеспечения мер безопасности	До 5%
Помощь воспитателям при подготовке и проведении групповых мероприятий	Активная помощь музыкального руководителя	До 3%
Сохранность музыкальных инструментов и аппаратуры	Обеспечение условий сохранности	До 4%

Взаимодействие с учреждениями культуры, музыкальными школами, филармонией, консерваторией, музыкальным училищем	Активное взаимодействие	До 5%
Ведение кружков	количество посещающих кружок; частота проведения занятий	До 10%
Участие в сетевых проектах	Качество содержания, наличие призовых мест	До 10%
Участие в работе тематических педагогических советов (выступления по проблеме)	Количество выступлений на педсовете, методобъединениях, внедрение опыта педагога на уровне образовательного учреждения, количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий для взаимопосещения.	До 5%
За снижение заболеваемости	Положительная динамика	До 30%

3.Руководитель

Основанием для стимулирования руководителя образовательного учреждения являются показатели эффективности деятельности учреждения.

Кроме показателей эффективности деятельности учреждения для стимулирования руководителя могут быть использованы следующие показатели:

отсутствие вакантных мест в образовательном учреждении по основному персоналу;

ненормированный рабочий день;

отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины;

внедрение новых форм и методов в образовательный процесс и в организацию работы с детьми и молодежью;

поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

наличие грантовых программ, привлечение к деятельности учреждения дополнительных внебюджетных денежных средств;

наличие и расширение устойчивых партнерских связей на основании договоров деятельности, отзывов от партнеров.

организация и проведение выездных мероприятий в муниципальных районах области;

систематическое повышение квалификации кадров.

4. Заведующий хозяйством

Обеспечение санитарно-гигиенических условий: - соблюдение правил по ОТ -обеспечение ПБ	Положительная динамика	До 3%
Работа коммуникаций - канализационной системы - водоснабжение - работа пищеблока - работа АПС - работа медицинского кабинета	Положительная динамика	До 3%
Качество подготовки и организации ремонтных работ Сохранение и пополнение материально-технической базы	Положительная динамика	До 40%
Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетной документации - Самостоятельная компьютерная обработка документов - прием товаров и продуктов согласно сопроводительным документам (сертификатам качества)	Положительная динамика	До 10%

5. Повар

Правильное хранение продуктов - правильное хранение суточных проб - наличие кипяченой воды	Нет отклонений от нормы	До 5%
Качественное приготовление пищи - эстетика блюд - взаимоотношение с сотрудниками	Эстетическая подача блюд	До 5%
Содержание в чистоте рабочего места - участие в генеральной уборке - маркировка инвентаря, посуды -использование инвентаря в соответствии с маркировкой	Нет отклонений от нормы	До 2%
Соблюдение правил противопожарной безопасности - Соблюдение правил охраны труда	Отсутствие нарушений	До 3%

6. Другие категории работников

Соблюдение правил пожарной безопасности Соблюдение правил охраны труда	Отсутствие нарушений	До 3%
Содержание закрепленных помещений в санитарно-гигиеническом состоянии	Нет отклонений от нормы	До 2%
Активное участие в ремонтных работах		До 30%
Обеспечение сохранности имущества ДОУ	Выполнение	До 3%
Выполнение инструкций	Нет отклонений от	До 3%

- по эксплуатации оборудования - бережное отношение к оборудованию	нормы	
За защиту информации (бухгалтер)	Высокое качество выполнения работ, связанных с обеспечением комплексной защиты информации	До 30%
За оказание помощи воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса с детьми	Качество организации	До 10%
Активное участие в культурно массовых мероприятиях ДОУ, в праздниках и развлечениях для детей	Активное участие	До 10%
За высокое качество организации и контроля проведения закупок для государственных (муниципальных) нужд согласно Федеральному Закону от 21 июля 2005 года N 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».(бухгалтер)	Положительная динамика	До 15%
Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетной документации - Самостоятельная компьютерная обработка документов (бухгалтер)	Положительная динамика	До 15%
Ведение финансово-хозяйственной деятельности, осуществление контроля за эффективным и целесообразным расходом финансовых средств использования муниципальной собственности	Итоги проверок контрольно-ревизионным управлением	До 50%

7. Медицинская сестра

Внедрение в практику результативных технологий	Положительная динамика	До 5%
Высокое профессиональное мастерство		До 5%
Обеспечение безопасных условий труда - соблюдение противопожарных требований	Нет нарушений	До 3%
Проведение физкультурно- оздоровительных мероприятий - закаливание (специально- организованное) - диагностика физического развития	Положительная динамика	До 15%
Анализ заболеваемости - профилактические мероприятия - эффективный контроль за физическим состоянием воспитанников - контроль за проведением физических занятий - снижение заболеваемости	Снижение роста заболеваемости	До 15%
Культурно-просветительская работа среди родителей - оформление листов здоровья - памятка для родителей	Положительная динамика	До 2%
Активное и творческое участие в подготовке и проведении открытых мероприятий	Положительная динамика	До 3%
Активное участие в ремонтных работах		До 30%
За снижение заболеваемости	Положительная динамика	До 30%

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МАДОУ «Детский сад «Веснушки» комбинированного вида п. Дубки Саратовского
района Саратовской области»
наименование организации**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации (далее -Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников дошкольной образовательной организации (далее - работников ДОУ). (Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в дошкольной образовательной организации)

1.2. Положение о стимулировании труда работников ДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательной организации, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления дошкольной образовательной организации.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ составляет не менее 30 процентов от объема средств, идущих на оклады работников ДОУ с учетом выплат за стаж и за квалификацию педагогическим работникам. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организациям на вышеуказанные цели.

1.4. Администрация дошкольной образовательной организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц, за предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольной образовательной организации.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. *Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных организаций изложен в приложении.*

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого

периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.): за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия: за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности: за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Процентное распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, а также рабочих производится администрацией по согласованию с профсоюзным органом дошкольной образовательной организации, принимается на профсоюзном собрании организации и является приложением № ____ к данному Положению.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольной образовательной организации устанавливаются приказом руководителя дошкольной образовательной организации на период *год (приводятся конкретные временные рамки периода: определяется самостоятельно или год)*. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников дошкольных образовательных организаций за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100 (*отдельно для педагогических работников и иных работников*).

2.7. Распределение стимулирующих выплат работникам МАДОУ осуществляет специально созданная комиссия по представлению руководителя МАДОУ. В состав комиссии входят руководитель МАДОУ, председатель профсоюзного комитета, представители учредителя и родительской общественности.

2.8. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции МАДОУ.

2.9. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.10. Педагогические работники МАДОУ самостоятельно, один раз в отчетный период (*год*) заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю для проверки и уточнения.

2.11. Стимулирование иных категорий работников устанавливаются по результатам оформления оценочного листа. Оценочный лист заполняется работником МАДОУ 1 раз в полугодие (январь - июнь, июль-декабрь) и подается руководителю МАДОУ за 10 дней до

окончания текущего периода и рассматривается на заседании комиссии. Выплачиваются стимулирующие выплаты ежемесячно.

Отпуск указанной категории работников оплачивается, исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3. Порядок стимулирования

3.1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДООУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления дошкольной образовательной организации о согласовании оценки результативности деятельности работников ДООУ.

3.2. Работники организации самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя (руководителю) для проверки и уточнения.

3.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования представляются руководителем МАДООУ на рассмотрение комиссии до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.4. Расчетным периодом для формирования и сдачи индивидуальных достижений (портфолио) педагогами является год: *январь-декабрь*.

3.5. Размер стимулирующих выплат конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3.6. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы ему устанавливается стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

3.7. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

3.8. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику, не имеющему портфолио с предыдущего места работы, назначается в размере средней стимулирующей выплаты педагогических работников.

3.9. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

3.10. Форма и содержание оценочных листов (портфолио) результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа (либо здесь можно перечислить пункты или разделы, из которых состоит портфолио).

3.11. Утверждение итоговых оценочных листов работников ДООУ (результатов по портфолио) проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, иссреднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами (либо: конкретное количество утвержденных баллов по каждому портфолио).

3.12. В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания комиссии руководитель ДООУ знакомит каждого сотрудника ДООУ с итоговым оценочным листом (протоколом комиссии), в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.13. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник образовательной организации в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в комиссию.

3.14. Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления ДООУ.

3.15. На основании проведенной оценки достижений работников ДООУ производится подсчет баллов за соответствующий период. По каждому работнику составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям, оценки, зафиксированную в итоговых оценочных листах.

3.16. Размер выплат стимулирующего характера руководителя дошкольной образовательной организации устанавливается приказом учредителя.

3.17. Подсчет баллов для оценки руководителя ДООУ проводится управлением образования администрации муниципального района. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательной организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

3.18. *Размер стимулирующей части фонда оплаты труда - запланированной на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ДООУ рассчитывается по формуле:*

$$CB = (Д \times Б) \div М, \text{ где}$$

CB - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

III. Критерии и показатели качества и результативности труда работников МАДОУ «Детский сад «Веснушки» п. Дубки

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

N п/п	Критерии	Показатели					
Итого по критерию 1:							
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 30					
		1) Доля воспитанников, посещающих у данного социального педагога курс профессиональной ориентации					выставляются максимум 30 баллов
		До 10 %	10 - 30 %	30 - 60 %	60-80 %	более 80%	
		0	5	10	20	30	
		Подтверждающий документ: приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справка – подтверждение с указанием доли воспитанников					
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе					

Не используется	участие социального педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельных разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляются суммы баллов
- 5	5	5	5	5	5	5	
Подтверждающий документ: PrintScreen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР							
3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий							
организация системной работы с волонтерами		организация благотворительных мероприятий и акций		проведение социально значимых проектов всех уровней		выставляются суммы баллов	
15		10		15			
Подтверждающий документ: документ, подтверждающий официальную регистрацию волонтеров, ксерокопии волонтерских книжек, приказы на проведение благотворительных мероприятий и акций; приказ о проведении проекта, выписки из протоколов МО, педагогического совета о рассмотрении проекта, ксерокопия оформленного проекта, письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, социально значимых проектов, волонтерской деятельности, публикации, благодарственные письма от сторонних организаций							

	4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)					
	школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального	выст авляе тся	
	2	4	6	8	сумм а балл ов	
	Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов					
	5) Доля воспитанников, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)				выст авляе тся	
	менее 50 %	50 - 60 %	60 - 80 %	80 % - 99 %	100 %	макс имал ьно возм ожны й балл
	0	2	10	20	30	
	Подтверждающий документ: программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, выписка из протокола о принятии данной программы, справка – подтверждение с указанием доли, аналитическая справка					
	6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)					выст авляе тся
	Да			нет		макс

		30			0		имал ьно возм ожны й балл
		Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации					
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 6)							
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	Максимальный балл по критерию 20					
		1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)					выст авляе тся макс имал ьно возм ожны й балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	20	
		Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества родителей, педагогов и их доли, план работы лектория (клуба, консилиума)					
		2) Доля воспитанников, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					выст авляе тся макс
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	

0	2	6	12	20	имал бно возм ожны й балл
Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества обучающихся и их доли, план мероприятий					
3) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: наличие правоустанавливающих документов об обеспечении жилой площадью несовершеннолетних					выст авляе тся макс имал бно возм ожны й балл
Да, для всех опекаемых детей		нет			
20		0			
Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей					
4) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: обеспечение пособиями, пенсиями					выст авляе тся макс
Да, для всех опекаемых детей		20			
20		0			

Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей		имал бно возм ожны й балл
5) Доля социально незащищенных воспитанников, которым возмещается стоимость горячего питания		выст авляе тся
100%	Менее 100%	макс имал
20	0	бно возм ожны й балл
Подтверждающий документ: приказ об организации горячего питания, справка с указанием количества и доли воспитанников, акт бракеражной комиссии о качестве горячего питания		
6) Работа социального педагога по защите прав воспитанников социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.)		выст авляе тся
а) наличие социального паспорта		средн ий балл
есть	нет	(6а+6 б+6в +6г) :
20	0	4
б) работа по патронату семей, находящихся в социально опасном положении		
есть	нет	

		20	0
		в) работа по патронату опекаемых детей	
		есть	нет
		20	0
		г) взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций	
		есть	нет
		20	
		Подтверждающий документ: приказ о составлении социального паспорта образовательного учреждения; социальный паспорт; возможна аналитическая справка по годам; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список семей, состоящих на учете; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список опекаемых; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями опекунов; совместные планы работы; благодарственные письма, справки – подтверждения	
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей 1-6, относящихся к данному педагогу)			
3.	Динамика образовательно-профилактическо	Максимальный балл по критерию - 20	

й работы
социального
педагога с
воспитанниками
и родителями

1) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)				выст авляе тся макс имал ьно возм ожны й балл	
наличие		отсутствие			
0		20			
Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период, справка от нарколога					
2) Динамика количества воспитанников, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних					
Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних	снижение	сохранение	увеличение	выст авляе тся макс имал ьно возм ожны й балл	
20	10	5	0		
Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.					
3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью				выст авляе тся макс	
менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%		90 - 100 %
0	2	4	10		20

Подтверждающий документ: расписание занятий в кружках детей с девиантным поведением, справка с указанием количества и доли таких детей.					имал бно возм ожны й балл
4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время					выст авляе тся макс
менее 50 %	50 - 70 %	70 - 80 %	80 % - 90 %	90 - 100 %	имал
0	4	6	12	20	бно возм ожны й балл
Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием доли детей, карта занятости на определенный период, справка о фактической занятости					возм ожны й балл
5) Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией образовательного учреждения					выст авляе тся макс
Да	В целом да		Нет		имал
20	10		0		бно возм ожны й балл
Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю					

		6) Наличие благодарственных писем от различных ведомств					выст авляе тся макс имал ьно возм ожны й балл	
		да			нет			
		5 баллов за каждое письмо, но не более 20 баллов			0			
		Подтверждающий документ: благодарственные письма от различных ведомств						
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6, относящимся к конкретному социальному педагогу):								
4.	Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 20						
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах						выст авляе тся макс имал ьно возм ожны й балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
		0	3	7	12	20		
		Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий, сертификаты и справки об участии, возможны грамоты, дипломы, благодарственные письма						

2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий					выст авляе тся макс имал ьно возм ожны й балл
опубликованная разработка отдельного занятия		опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие			
5 баллов за каждую, но не более 20 баллов		20			
Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов					
3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выст авляе тся макс имал ьно возм ожны й балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
0	2, руководитель - 6	6, руководитель - 12	10, руководитель - 18	18, руководитель - 20	
Подтверждающий документ: приказ о назначении, справка об участии.					
4) Участия социального педагога в методической и научно- исследовательской работе (в организации и проведении классных часов, общешкольных родительских собраний, участие в работе педагогического совета, методического объединения)					выст авляе тся
Да			Нет		

		20	0			макс имал ьно возм ожны й балл		
		Подтверждающие документы: план работы, копии протоколов совещаний, педагогических советов, метод объединений, родительских собраний, возможна справка - подтверждение						
		5) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.					выст авляе тся	
		школьный уровень	муниципальный	региональный	более высокий		макс имал	
		8	14	18	20		ьно возм	
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты					ожны й балл	
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):								
5.	Общественная деятельность социального педагога	Максимальный балл по критерию 5 - 10						
1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников образования						выста вляет		
школьной		муниципальной			региональной		ся	

2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель	макс имал ьно возмо жный балл
Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации			
2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			выста вляет ся
школьной	муниципальной	региональной	макс
2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель	имал ьно возмо жный балл
Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выста вляет ся
школьной	муниципальной	региональной	макс

		2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель	имал ьно возмо жный балл		
		Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении					
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):							
6.	Общественная деятельность социального педагога	Максимальный балл по критерию - 10					
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников образования				выставляется максимально возможный балл	
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	5 - член 10 - руководитель			
		Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации					
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				выставляется максимально возможный балл	
		школьной	муниципальной	региональной			
		2 - член 4 - руководитель	4 - член 8 - руководитель	5 - член 10 - руководитель			
		Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					

	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	5 - член 10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении			
	Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):			
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)				

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности

деятельности педагога-психолога ДОУ

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом-психологом современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса</i>	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, и т.д.)	Аналитическая справка; краткое описание методик и информация о ходе реализации в виде отчетов, презентаций, публикаций в прессе и т.д.; справки о проведении недели психологии в ДОУ;	1- владеет 1 методикой; 2- владеет 2-5 методиками; 3 – владеет 5-ю и более методиками	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы диагностической деятельности в рамках психологического сопровождения образовательного процесса	Справка с указанием конкретных диагностических программ, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение экспертизы образовательного процесса (психологический анализ занятий, экспертиза	Аналитическая справка; экспертное заключение с указанием конкретных рекомендаций. Копии писем,	0 - отсутствие 1 – частичное	0/1/2 Выставляется соответствующий	

	образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)	приказов и др. документов	соответствие 2 – полное соответствие	балл	
	Наличие системы мониторинговых исследований	Приложение отчетов по следующим видам мониторинга: • информационный (технический сбор данных по заказу управленческих структур); • базовый (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики; • проблемный (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Повышение психологической компетенции	Аналитический отчет о работе с пед. коллективом. Программа выступлений на	0 - отсутствие 1 – частичное	0/1/2 Выставляется	

	педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и д.р.)	педагогических советах и МО по результатам психологических исследований, планы постоянно действующих психологических семинаров, программы проведения тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов	соответствие 2 – полное соответствие	соответствующий балл	
1.2. Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса (с внешней рецензией от профессионального сообщества)	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	Аналитическая справка; внешние рецензии от профессионального сообщества и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие (1-2 разработки) 2 – полное соответствие (более 3 разработок)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.3. Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения	Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики, ведение Интернет-страницы; проведение консультаций в дистанционном режиме и	Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога-психолога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на ресурсы (в т.ч.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	т.д.	авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ОУ; личный сайт и т.п.			
1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья детей путем организации групповых психопрофилактических программ	Аналитическая справка; справка об итогах реализации психопрофилактических программ; копии планов, писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение психолого-медико-педагогических консилиумов	Приказы о проведении МПК, решение МПК по: • индивидуальной проблеме ребенка; • проблеме группы детей; • проблеме группы и т.д.	0 – отсутствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
			1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие		
1.5. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Работа с воспитанниками, имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим	Справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения		соответствие		
Доля детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекционно-развивающим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения и воспитания	Выписка из журнала индивидуальной коррекционно-развивающей работы	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями детей (одаренные; дети группы риска и д.р.)	Аналитическая справка; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 25				

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика в социально-психологической адаптации воспитанников ДОУ	Динамика показателей адаптации воспитанников ДОУ	Аналитическая справка адаптационного периода вновь прибывших детей; таблицы динамики (за 3-5 лет) и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации дошкольников	Аналитическая справка сопровождения и таблицы динамики (за 3-5 лет)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Организация педагогом-психологом внеучебной социально-значимой деятельности	Организация деятельности по вовлечению воспитанников, в студийно-кружковую работу психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	Аналитическая справка; планы работы кружка, клуба; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 8					

Критерий III. Стабильные результаты освоения воспитанниками коррекционно-развивающих программ					
3.1. Стабильные результаты освоения коррекционно-развивающих программ	Доля воспитанников, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (<i>тренинги, часы психологии, развивающие занятия и т.д.</i>)	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем образовательного учреждения	0 - отсутствие 1 – менее 50 % 2 – 51 – 100 %	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Доля воспитанников охваченных	Аналитическая справка о результативности	0 - отсутствие	0/1/2 Выставляется	

	индивидуальными коррекционно-развивающими программами	индивидуальной коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов);выписка из журнала индивидуальной работы, заверенная руководителем ОУ	1 – менее 20 % 2 – от 21 %	соответствующи й балл	
3.2. Организация деятельности воспитанников, вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога	Доля воспитанников, вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	Аналитическая справка; план работы психологических клубов, психологических кружков, секции и т.п.	0 – отсутствует 1- менее 5 % 2 – 6 % - 10 % 3- более 10 %	0/1/2/3 Выставляется соответствующи й балл	
3.3. Организация индивидуальных консультаций для участников образовательного процесса	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата педагогов	0 – отсутствует 1- менее 25 % 2 – 26 % - 49 % 3- более 50 %	0/1/2/3 Выставляется соответствующи й балл	
	Доля родителей, охваченных индивидуальными консультациями	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата родителей	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 –6%-19%	0/1/2/3 Выставляется соответствующи й балл	

			3- более 20%		
	Доля воспитанников, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	Справка с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата учащихся	0 – отсутствует 1- менее 3% 2 –4% -9% 3- более 10%	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 16</i>					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога-психолога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участия</i>	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный 4 - федеральный	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) <i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	1- уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
4.4. Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; <i>* учитывается участие в мероприятиях различного</i>	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций;	1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

	<i>уровня независимо от числа этих мероприятий</i>	электронные ссылки и т.д.			
	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации <i>* учитывается участие в мероприятиях публикации различного уровня независимо от числа этих мероприятий и публикаций</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный 4- федеральный	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и	1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

		экспертных групп; план работы объединения и т.д.			
Сумма баллов по критерию 4					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 19					

5.	Общественная деятельность педагога-психолога	Максимальный балл по критерию - 10			
		1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения		выставляется максимально возможный балл	
		ДОУ	муниципальной		региональной
		2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель		5 - член 10 - руководитель
		Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации			
		2) Педагог-психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"		выставляется максимально возможный балл	
		ДОУ	муниципальной		региональной

	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8 - руководитель	5 - член 10 - руководитель	выставляется максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
	3) Педагог-психолог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			
	ДОУ	муниципальной	региональной	
	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	5 - член 10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении			
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)				
Сумма баллов по критериям 1 - 5				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 74				

*Педагог-психолог, набравший от 41 до 54 баллов (более 60 %) может претендовать на 1 квалификационную категорию.

**Педагог - психолог, набравший 55 и более баллов (более 80 %) может претендовать на высшую квалификационную категорию.

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности
учителя-логопеда**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения	Аналитическая справка; ссылка на ресурс, размещенный в сети Интернет	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие цифрового портфолио учителя-логопеда	Аналитическая справка; ссылка на веб страницу или личный сайт учителя,	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий	

		скриншот страницы (сайта)	2 – полное соответствие	балл	
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников при организации образовательного процесса	Аналитическая справка; справка об итогах использования здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем, копии плана работы, приказов или др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	коррекционная работа с детьми, имеющими речевые нарушения, сочетающиеся с другими дефектами (речевые нарушения + нарушения зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, интеллекта и др. патологии со стороны ЦНС)	Аналитическая справка; справка с указанием методик, применяемых учителем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Коррекционная работа с детьми, имеющими сложную структуру речевого дефекта (ФФН и ОНР у детей с ринолалией, дизартрией, заиканием, алалией; недостатки письменной речи у детей с 2 и более дисграфий и дислексий)	Аналитическая справка; справка с указанием методик, применяемых учителем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Сумма баллов по критерию 1 Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 12				

Критерий II. Эффективность применения современных коррекционных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика достижений воспитанников	Результативность преодоления ФНР у учащихся	Аналитическая справка; таблицы динамики	50%-70% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			70% - 85% - 2		
			85% - 100% 3		
	Результативность преодоления ФФНР у воспитанников	Аналитическая справка; таблицы динамики	50%-70 - 1	Выставляется соответствующий балл	
			70% - 85% - 2		
			85% - 100% - 3		
	Результативность	Аналитическая справка;	50%-70 - 1	Выставляется	

	преодоления заикания у воспитанников	таблицы динамики	70% - 85% - 2	соответствующи й балл	
			85% - 100% - 3		
	Результативность преодоления ОНРу воспитанников	Аналитическая справка; таблицы динамики	50%-70 - 1	Выставляется соответствующи й балл	
			70% - 85% - 2		
			85% - 100% 3		
	Результативность преодоления НОППу воспитанников	Аналитическая справка; таблицы динамики	50%-70 - 1	Выставляется соответствующи й балл	
			70% - 85% - 2		
			85% - 100% - 3		
	Если у педагога нет воспитанников с данным нарушением, то этот пункт не учитывается				
	2.2. Организация педагогом диагностической, профилактической, консультативной деятельности.	Консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом	Аналитическая справка; краткое описание видов консультативно-просветительской работы. План просветительской работы.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующи й балл
Профилактическая работа с детьми, за исключением детей занимающихся на логопедических занятиях.		Аналитическая справка План профилактической работы.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное	0/1/2 Выставляется соответствующи й балл	

			соответствие		
	Консультативно-просветительской работы с родителями	Аналитическая справка, краткое описание видов консультативно-просветительской работы; План просветительской работы.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение диагностических процедур (с учетом специфики учреждения)	Аналитическая справка, краткое описание системы диагностической работы;	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 20				

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционных программ					
3.1. Доля воспитанников, выпущенных с чистой речью	Официально зафиксированные достижения воспитанников	Аналитическая справка, выписка из протокола результатов ПМПК,	30% - 50%-1	Выставляется соответствующий	
			50%-70 - 2		

	по данным ПМПк за отчетный период (<i>для логопедических групп</i>)	заверенная руководителем образовательного учреждения.	70% - 85% - 3	й балл	
			85% - 100% - 4		
	Официально зафиксированные достижения воспитанников по данным Психолого-медико - педагогического консилиума (<i>для логопунктов</i>)	Аналитическая справка; выписка из протокола результатов ПМПк, заверенная руководителем образовательного учреждения	30% - 50% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			50%-70 - 2		
			70% - 85% - 3		
			85% - 100% - 4		
3.2 Доля воспитанников, имеющих значительные улучшения речи	Мониторинг эффективности коррекционной работы по учебным годам	Аналитическая справка; сводная таблица результатов мониторинга эффективности коррекционной работы с детьми по учебным годам, заверенная руководителем образовательного учреждения	10% - 20% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			20% - 30% - 2		
			30% - 50% - 3		
			50% - 60% - 4		
	Мониторинг эффективности коррекционной работы по полугодиям (<i>для логопунктов</i>)	Аналитическая справка; сводная таблица результатов мониторинга эффективности коррекционной работы с детьми по учебным годам, заверенная руководителем образовательного учреждения	10% - 20% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			20% - 30% - 2		
			30% - 50% - 3		
			50% - 60% - 4		

	Сумма баллов по критерию 3	
	Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 8	

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
			1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие		
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Региональный - 2		
			Межрегиональный - 3		

4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Школьный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов;	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;; электронные ссылки и т.д.	Муниципальный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Региональный - 2		
			Межрегиональный-3		
	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Муниципальный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Региональный - 2		
			Более высокий -3		

4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конференций, конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	Муниципальный - 1	Выставляется сумма баллов	
			Региональный - 2		
	Сумма баллов по критерию 4 Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 17				

5.	Общественная деятельность инструктора по физической культуре	Максимальный балл по критерию - 10			
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл
		ДОУ	муниципальной	региональной	
		2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	5 - член 10 - руководитель	

	Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации			выставляется максимально возможный балл
	2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
	ДОУ	муниципальной	региональной	
	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8 - руководитель	5 - член 10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
	ДОУ	муниципальной	региональной	
	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	5 - член 10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении			
	Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):			
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)				

Сумма баллов по критериям 1 - 5

Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 63

*Учитель, набравший более 34 баллов (более 60%) может претендовать на 1 квалификационную категорию.

**Учитель, набравший более 46 баллов (более 80 %) может претендовать на высшую квалификационную категорию.

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности
деятельности музыкального руководителя дошкольного образовательного учреждения**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование ИКТ в образовательном процессе	Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на: ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ДОУ; личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников при организации образовательного процесса	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых педагогом (желательно, с анализом результативности их применения), копии писем, приказов и т.п	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	Использование технологий и методик личностно ориентированного взаимодействия	Справка с указанием конкретных технологий и методик личностно ориентированного взаимодействия, применяемых музыкальным руководителем, а также	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

		диагностики результативности их применения			
	Реализация музыкальным руководителем образовательных программ по развитию художественно- эстетической (музыкальной) одаренности детей	Копия лицензии, справка о доле воспитанников, нуждающихся в вышеперечисленных программах	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 10					

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика достижений воспитанников	Наличие динамики индивидуального развития детей	Материалы педагогической диагностики (схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения воспитанников на конкурсных	Официально зафиксированные	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и	Мероприятия ДООУ	Выставляется соответствующий	

мероприятиях художественно-эстетической направленности	достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня <i>* учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	других официальных документов	1 – участие 2 – победа	балл	
			Муниципальный этап 2 – участие 3 - победа		
			Региональный (федеральный) этап 3 – участие, 4 - победа		
2.3. Организация педагогом студийно-кружковой работы	Руководство кружком, студией (в соответствии с СанПиН)	Распорядительные документы, перспективные планы работы кружков и студий	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение мероприятий музыкально-эстетической направленности	Копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов, заверенные руководителем	Уровень ДОУ – 1	Выставляется сумма баллов	
			Муниципальный уровень - 2		

		ОУ	Региональный уровень – 3		
Сумма баллов по критерию 2					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 14					

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ					
3.1. Доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы, реализуемой ДОУ	Результаты диагностики уровня развития воспитанников	Материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	5-15 % – 1	Выставляется соответствующий балл	
			16-25% – 2		
			свыше 25 – 3		
3.2. Наличие системы стандартизированной педагогической диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников ДОУ требованиям основной общеобразовательной программы: диагностика, анализ, коррекция	Программа диагностических исследований	Контрольно-измерительные материалы	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	

Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 5				Сумма баллов по критерию 3	
--	--	--	--	----------------------------	--

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
			1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие		
4.2. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня * учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий	Аналитическая справка, копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		
			Федеральный - 4		

4.3. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	Результативность исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) <i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации <i>* учитывается участие в мероприятиях и публикации различного уровня независимо от числа этих мероприятий и публикаций</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Уровень ДОУ – 1	Выставляется сумма баллов	
			Муниципальный - 2		
			Региональный (федеральный) – 3		

4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями	Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения, сертификаты и т.д.	Уровень ДОУ – 1	Выставляется сумма баллов	
			Муниципальный – 2		
			Региональный (федеральный)- 3		
Сумма баллов по критерию 4					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 21					
Сумма баллов по критериям 1 - 4					
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 4 равна 50					

*Педагог, набравший от 30 до 39 баллов (более 60%), может претендовать на 1 квалификационную категорию.

**Педагог, набравший 40 и более (более 80 %), может претендовать на высшую квалификационную категории

Критерии показателя качества и результативности труда

старшего воспитателя дошкольного учреждения

1 группакритериев:Уровень предоставляемого содержания образования						
№ п/п	Критериикачества,и нтенсивностиирезультатаработы	Индикатороценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающи е документы (должны быть заверены заведующим МАДОУ)
1.1.	Своевременноеикачеств енноеведениемониторингаосвоениявоспитанникамиООПДО.	Результат оперативногоконтролястаршеговоспитателяматериаловмониторинга.	сдан не в срок - 0 есть недочеты – 1 балл без недочетов и в срок – 2 балла			Справка от руководителя
1.2.	Результаты эффективности педагогических действий по итогам педагогической диагностики.	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО.	Октябрь до 40% - 1 балл 41%-60% - 2 балла свыше 60% - 3 баллов Май	Средний показатель		Аналитическая справка по результатам мониторинга образовательного процесса (сводная информация по организации)

			40%-60% - 1 балл 61%-80% - 2 балла свыше 80% - 3 балла			
1.3.	Организация участия воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	1. Доля воспитанников, принявших участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	до 10% -1 балл до 20% - 2 балла 30% и более -3 балла			Информационная справка об участии воспитанников в конкурсах различного уровня, диаграмма, копии подтверждающих документов
		2. Наличие призовых мест в конкурсных мероприятиях различного уровня.	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень - 3 балла более высокий уровень			Копии подтверждающих документов (грамоты, дипломы и другие документы, подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников)

			- 4 балла			
1.4.	Качество взаимодействия с родителями воспитанников.	1. Совершенствование форм работы по оказанию консультативной помощи семьям.	1 балл			Информационная справка об оказании консультативной помощи.
		2. Организация проведения совместных конкурсов, выставок.	1 балл			Информационная справка.
		3. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей).	1 балл			Информационная справка, результаты анкетирования.

2 группакритериев:Обеспечение старшим воспитателем качества и результативности образовательной деятельности						
№ п/п	Критериикачества,интенсивностиирезультатаработы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим)

						МАДОУ)
2.1.	Использование информационно-коммуникационных технологий в методической работе.	1. Использование самостоятельных разработок ИКТ в работе с педагогами (мультимедийные презентации и др.).	1 балл			Информационная справка
		2. Участие в вебинарах, конференциях в режиме on-line.	2 балла			Копии подтверждающих документов об участии в вебинарах, конференциях .
		3. Наличие призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме.	3 балла			Копия протокола результатов участия в мероприятиях , проводимых дистанционно .
		4. Организация информационной открытости (работа на сайте МАДОУ).	4 балла			Копии распорядительных документов.

2.2.	Результативность использования здоровьесберегающих технологий	1. Доля педагогов, эффективно применяющих в воспитательно-образовательном процессе здоровьесберегающие технологии.	60%-80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла			Аналитическая справка об использовании и педагогами здоровьесберегающих технологий, методик и приёмов.
		2. Эффективность применения педагогами здоровьесберегающих технологий.	менее 10% - 3 балла 11-20% - 2 балла более 21% - 1 балл			Данные мониторинга заболеваемости и детей по детскому саду.
2.3.	Результативность применения педагогами проектных методик и технологий	1. Доля педагогов, применяющих в воспитательно-образовательном процессе метод проектов.	60%-80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла			Аналитическая справка об использовании и педагогами в работе метода проектов.
		2. Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых	2 балла			Копии распорядител

		проектов на уровне детского сада.				ьных документов по результатам участия в конкурсах социально-значимых проектов используемых в работе, грамоты, дипломы.
		3. Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов муниципального уровня.	3 балла			
		4. Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов регионального уровня.	4 балла			
2.4.	Результативность применения педагогами исследовательской деятельности	Доля педагогов, применяющих в воспитательно-образовательном процессе детскую исследовательскую деятельность.	60%-80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла			Аналитическая справка об использовании педагогами в работе исследовательской деятельности.
2.5.	Организация участия педагогов в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лидеры дошкольного	1. Доля педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня.	до 5 % - 2 балла до 10 % - 3 балла 11% и более – 4			Информационная справка об участии педагогов в профессионал

	образования» и т.д.)		балла			ных конкурсных мероприятиях различного уровня, диаграмма, копии подтверждающих документов.
		2. Наличие призовых мест у педагогов в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня.	локальный уровень – 3 балла муниципальный уровень - 4 балла региональный уровень - 4 балла более высокий уровень - 4 балла			Копии подтверждающих документов.
2.6.	Организация участия педагогов в конкурсных мероприятиях различного	1. Доля педагогов, принявших участие в конкурсных мероприятиях	до 50 % -1 балл 51- 85 % - 2			Информационная справка

	уровня	различного уровня.	балла 86-100% – 3 балла			об участии педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня, диаграмма, копии подтверждающих документов.
		2. Наличие призовых мест у педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня.	2 балла			Копии подтверждающих документов.
2.7.	Методическое сопровождение педагогов	1. Организация участия педагогов в методических объединениях	муниципальный уровень – 1 балл более высокий уровень – 2 балла			Информационная справка
		2. Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.	1 балл			Справка-подтверждение от

						руководителя
2.8.	Непрерывность образования	1. Курсы повышения квалификации.	1 балл			Копии подтверждающих документов (за последние 3 года)
		2. Участие в семинарах, конференциях.	1 балл			Копии подтверждающих документов
		3. Самообразование.	1 балл			План работы по самообразованию, краткие комментарии.

3 группа критериев: Результативность участия старшего воспитателя в методической и научно-исследовательской работе					
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результатов работы	Индикаторы оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим)

						МАДОУ)
3.1.	Развитие профессиональной компетенции	1. Выступления на семинарах, конференциях.	муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла			Копии распорядительных документов, копии подтверждающих документов по развитию профессиональной компетенции (свидетельства, программы мастер-классов, семинаров, конференций), сценарии.
		2. Открытые занятия, мастер-классы.	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень – 4 балла			
		3. Научно-методические публикации.	• в СМИ, периодических изданиях, сборниках - 3 балла • методическая разработка в сети Интернет (сайты для			

			специалистов ДОУ) – 2 балла • информация в сети Интернет (сайт педагога) – 1 балл			
3.2.	Участие в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах имеющих профессиональное значение	1. Участие	муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень – 3 балла более высокий уровень – 3 балла			Копии распорядительных документов, копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы).
		2. Победа	муниципальный уровень – 4 балла региональный уровень – 4 балла более высокий уровень – 4 балла			

3.3.	Участие в конкурсных мероприятиях различного уровня	1. Участие	1 балл			Копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы).
		2. Победа	2 балла			
3.4.	Наличие правительственных, отраслевых наград, почётных грамот, благодарственных писем за профессиональные заслуги (в течение года)	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла отраслевые и правительственные награды – 4 балла				Копии документов по результатам деятельности.
3.5.	Методическое сопровождение молодых педагогов	Осуществление методической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет.	2 балла			Отчёт о выполнении плана работы с молодыми педагогами.
3.6.	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный и федеральный уровень – 4 балла				Копии распорядительных документов.
3.7.	Участие в разработке и реализации программ с учетом требований ФГОС ДО	ООП, Программа развития, годовой план МАДОУ.	2 балла			Справка-подтверждение от руководителя, копии распорядительных документов.

3.8.	Выполнение годового плана работы	Выполнение методических мероприятий годового плана.	90% -1 балл 91-100% - 2 балла			Справка-подтверждение от руководителя.
3.9.	Организация взаимодействия с социумом	Эффективность взаимодействия с организациями социума.	высокий уровень – 2 балла достаточный уровень – 1 балл низкий уровень – 0 баллов			Информационная справка

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результативности работы	Индикаторы оценки	Самооценка в баллах		Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МА)
4.1.	Общественная активность	▲ участие в торжественных мероприятиях детского сада ▲ участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	за 1 участие 1 балл.			Информационная справка, фотоотчёты.
4.2.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	1. Член комиссии	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень			Копии распорядительных документов

			- 2 балла более высокий – 3 балла			
		2. Руководитель комиссии	локальный уровень – 2 балла муниципаль ный уровень - 3 балла более высокий – 4 балла			
4.3.	Деятельность в составе профсоюзной организации	1. Член профсоюзной организации	локальный уровень – 1 балл муниципаль ный уровень – 2 балла		Справка профсоюзной организации «Педагогическое общество России»	
		2. Руководитель профсоюзной организации	локальный уровень – 2 балла муниципаль			

			ный уровень - 3 балла		
		3. Член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»	3 балла		

5 групп критериев: Исполнительская дисциплина старшего воспитателя					
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МАДОУ)
5.1.	Соблюдение правил внутреннего распорядка	1 балл			Справка- подтверждение от руководителя
5.2.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников	1 балл			
5.3.	Выполнение правил ТБ, ПБ, ОТ.	1 балл			

5.4.	Рациональное использование ресурсов (вода, электроэнергия)	1 балл			
5.5.	Бережное отношение к сохранности материально-технической базы	1 балл			
5.6.	Замещение педагогов	1 балл			
5.7.	Своевременное предоставление требуемой информации	1 балл			
5.8.	Исполнение решений, приказов, других распорядительных документов и поручений администрации МАДОУ	1 балл			
5.9.	Педагогический стаж работы	15 -19 лет – 1 балл 20 лет и более – 2 балла			

1 критерий -

2 критерий -

3 критерий -

4 критерий -

5 критерий -

Итого сумма баллов по критериям:

Критерии показатели качества и результативности труда воспитателя дошкольного учреждения

1 группакритериев:Уровень предоставляемого содержания образования						
№ п/п	Критериикачества,интенсивностиирезультатар аботы	Индикатороценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МАДОУ)
1.1.	Посещаемость воспитанникамигруппы(детодни)	Выполнение планадетоднейвгруппахд лядетей: • старшего дошкольно го возраста (5-7 лет) • раннего и младшего дошкольно го	менее 65% - 1 балл 65%-79% -2 балла более80% - 3 балла менее 50% - 1 балл 50-74% - 2 балла более 75% - 3 балла			Справка расчёта среднего показателя посещаемости детей.

		возраста (2-5 лет)				
1.2.	Сохранение здоровья воспитанников	Эффективность применения здоровьесберегающих технологий для детей: • старшего дошкольного возраста (5-7 лет) • раннего и младшего дошкольного возраста (2-5 лет)	менее 10% - 3 балла 11%-20% -2 балла более 21% - 1 балл менее 15% - 3 балла 16-25% - 2 балла более 26% - 1 балл			Краткое описание технологии, используемых методик, данные заболеваемости детей.
		Сопровождение ребёнка с ОВЗ: составление	2 балла за каждого ребёнка			Индивидуальный образовательный маршрут

		и реализация коррекционн о- развивающе й программы				
		Работа с детьми по предупрежде нию травматизма (отсутствие травматизма в группе, проведение инструктаже й, создание условий для безопасного пребывания детей в группе)	1 балл			Справка-подтверждение от руководителя

2 группакритериев:Уровень профессиональной культуры воспитателя						
№ п/п	Критериикачества ,интенсивностиире зультатаработы	Индикатороценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МАДОУ)
2.1.	Своевременноеикач ественноеведением ониторингаосвоени явоспитанникамиО ОПДО.	Результат оперативногоконтролястарш еговоспитателяматериаловм ониторинга	0 - сдан не в срок 1 - есть недочеты 2 - без недочетов и в срок			Справка старшего воспитателя
2.2.	Результаты эффективности педагогических действий по итогам педагогической диагностики.	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО	октябрь до 40% - 1 балл 41%-60% - 2 балла свыше 60% - 3 балла май 40%-60% - 1 балл 61%-80% - 2 балла свыше 80% - 3 балла	Средний показатель: октябрь + май / 2		Аналитическая справка по результатам мониторинга образовательного процесса
2.3.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	Доля воспитанников, принявших участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	до 10% -1 балл до 20% - 2 балла 30% и более -3 балла			Информационная справка об участии воспитанников в конкурсах различного уровня, копии подтверждающих документов

		Наличие призовых мест в конкурсных мероприятиях различного уровня.	(за один конкурс) локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень - 3 балла более высокий уровень - 3 балла			Копии подтверждающих документов (грамоты, дипломы и др.)
2.4.	Качество взаимодействия с родителями	1. проведение родительских собраний в форме круглого стола, консультации и в нетрадиционной форме (педагогическое просвещение родителей)	1 балл			Копии протоколов родительских собраний, сценарии.
		2. проведение экскурсий, образовательных путешествий с детьми	1 балл			Копии распорядительных документов, маршруты.

		3. проведение совместных конкурсов, выставок	1 балл			Информационная справка об участии родителей в мероприятиях.
		4. проведение совместных досугов	1 балл			Сценарии мероприятий.
		5. организация родителей на субботниках, благоустройстве участков, создании развивающей среды группы	1 балл			Информационная справка об участии родителей в мероприятиях.
		6. отсутствие задолженностей по родительской оплате на конец года	1 балл			Накопительная ведомость за д/сад (декабрь).
		7. отсутствие жалоб со стороны родителей	1 балл			Справка-подтверждение от руководителя об отсутствии жалоб со стороны родителей.
2.5.	Непрерывность образования	Курсы повышения квалификации	1 балл			Копии подтверждающих документов (за последние 3

						года)
		Участие в семинарах, конференциях	1 балл			Копии подтверждающих документов
		Самообразование	1 балл			План работы по самообразованию, краткие комментарии.

3 группакритериев:Результативность инновационной деятельности воспитателя						
№ п/п	Критериикачества,интенсивностиирезультатаработы	Индикатороценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МАДОУ)
3.1.	Использование информационно-коммуникационных технологий	Использование самостоятельных разработок ИКТ в работе с детьми (мультимедийные презентации и др.)	1 балл			Краткое описание разработок ИКТ
		Участие в вебинарах,	2 балл			Копии свидетельств об участии в

		конференциях в режиме on-line				вебинарах, конференциях
		Наличие призовых мест на мероприятиях проводимых в дистанционном режиме	3 балла			Копии электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых дистанционно.
		Организация информационной открытости (работа на сайте МАДОУ)	3 балла			Распорядительные документы.
3.2.	Использование проектных методик и технологий	Использование в воспитательно-образовательном процессе метода проектов	1 балл			Копии распорядительных документов план работы по проектной деятельности, краткие комментарии.
		Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов на уровне детского	2 балла			Копии распорядительных документов по результатам участия в

		сада				конкурсах социально-значимых проектов используемых в работе, грамоты, дипломы.
		Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов муниципального уровня	3 балла			
		Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов регионального уровня	4 балла			
3.3.	Использование исследовательской деятельности (детская исследовательская деятельность)	Результаты применения исследовательской деятельности	1 балл			Копии распорядительных документов, план работы по исследовательской деятельности, краткие комментарии.

4 группакритериев:Результативность участия в методическойработе

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результаты работ	Индикаторы оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МАДОУ)
4.1.	Развитие профессиональной компетенции	Выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях.	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла			Копии распорядительных документов, копии подтверждающих документов по развитию профессиональной компетенции (свидетельства, программы мастер-классов, семинаров, конференций), сценарии.
		Открытые занятия, мастер-классы.	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень – 4 балла			
		Научно-методические публикации	- в СМИ, периодических изданиях, сборниках - 3 балла - методическая разработка в сети Интернет (сайты для специалистов ДОУ)			

			– 2 балла • информация в сети Интернет (сайт педагога) – 1 балл			
4.2.	Участие в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лидеры дошкольного образования» и т.д.)	Участие	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень – 3 балла более высокий уровень – 3 балла			Копии распорядительных документов, копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы)
		Победа	локальный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 4 балла региональный уровень – 4 балла более высокий уровень – 4 балла			
4.3.	Участие в конкурсных мероприятиях различного уровня	Участие	1 балл			Копии распорядительных документов, копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы)
		Победа	2 балла			

4.4.	Наличие правительственных, отраслевых наград, почётных грамот, благодарственных писем за профессиональные заслуги (в течение года)	По факту	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла отраслевые и правительственные награды – 4 балла			Копии документов по результатам деятельности
4.5.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет	2 балла			Копии распорядительных документов, план наставничества, отчёт о выполнении плана
4.6.	Участие в разработке и реализации программ с учетом требований ФГОС ДО	ООП, Программа развития МАДОУ	2 балла			Копии распорядительных документов, краткая характеристика программы
		Рабочая программа педагога	1 балл			
4.7.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям ФГОС ДО, возрастным	от 1 до 5 баллов			Аналитическая справка по результатам анализа РППС

	площадке	особенностям (наличие нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение)				
		Подготовка к новому учебному году (демонстрационный, раздаточный материал; документация)	от 1 до 5 баллов			Информационная справка о готовности группы к новому учебному году, копия справки тематического контроля «Готовность групп к новому учебному году» (ст. воспитатель)
		Подготовка к летне-оздоровительной работе (атрибуты к играм)	от 1 до 5 баллов			Информационная справка о готовности группы к летнему оздоровительному периоду, план работы на лето.

5 группакритериев:Общественная деятельность воспитателя		
№ п/п	Критериикачества,интенсивностиирезультатаработы	Индикатороценки

5.1.	Общественная активность	✎ участие в качестве актеров в детских праздниках других групп, торжественных мероприятиях детского сада ✎ участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	за 1 участие 1 балл.	
5.2.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	Член комиссии	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла более высокий уровень – 3 балла	
		Руководитель комиссии	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень - 3 балла более высокий уровень – 4 балла	
5.3.	Деятельность в составе профсоюзной организации	Член профсоюзной организации	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла	
		Руководитель профсоюзной организации	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень - 3 балла	

		Член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»	3 балла
--	--	--	---------

6 групп критериев: Исполнительская дисциплина воспитателя					
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МАДОУ)
6.1.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников	1 балл			
6.2.	Выполнение правил ТБ, ПБ, ОТ.	1 балл			
6.3.	Рациональное использование ресурсов (вода, электроэнергия)	1 балл			
6.4.	Бережное отношение к сохранности материально-технической базы	1 балл			
6.5.	Взаимозамещение педагогов по причине отсутствия одного из них	1 балл			
6.6.	Своевременное предоставление требуемой информации	1 балл			
6.7.	Исполнение решений, приказов, других распорядительных документов и поручений администрации МАДОУ	1 балл			
6.8.	Педагогический стаж работы	15 -19 лет – 1 балл 20 лет и более – 2 балла			

1 критерий -

2 критерий -

3 критерий -

4 критерий -

5 критерий -

6 критерий -

Итого сумма баллов по критериям:

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности

деятельности инструктора по физической культуре дошкольного образовательного учреждения

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	С а м о- о ц е н ка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					

<i>1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Использование ИКТ в образовательном процессе	Справка об использовании ИКТ в деятельности воспитателя; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на: ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ДОУ; личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников при организации образовательного процесса	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых воспитателем (желательно, с анализом результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

федеральном или региональном уровне	в ДОУ	их применения), копии писем, приказов и т.п	соответствие		
1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	Использование технологий и методик личностно ориентированного взаимодействия	Справка с указанием конкретных технологий и методик личностно ориентированного взаимодействия, применяемых воспитателем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Реализация воспитателем коррекционно-развивающих программ, программ для детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекционно-развивающим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения и воспитания (для воспитателей, работающих в группах компенсирующей направленности)	Справка о доле воспитанников, нуждающихся в вышеперечисленных программах, заверенная администрацией ОУ	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Реализация воспитателем образовательных программ по развитию одарённости детей по различным направлениям развития ребёнка (художественно-эстетическое, познавательное, физическое, социально-личностное)	Справка о работе воспитателя по данному направлению и доле воспитанников, занимающихся по данным программам	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 12					

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
<i>2.1. Позитивная динамика достижений воспитанников</i>	Наличие динамики индивидуального развития детей	Материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 соответствующий балл	

2.2. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях художественно-эстетической патриотической, экологической, краеведческой направленности, конкурсных спортивных мероприятиях	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня * учитываются победы и участия в конкурсных мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Мероприятия ДОУ 1 – участие 2 – победа	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный этап 2 – участие 3 - победа		
			Региональный (федеральный) этап 3 – участие, 4 - победа		
2.3. Организация педагогом студийно-кружковой работы	Руководство кружком, студией, секцией (в соответствии с СанПиН)	Распорядительные документы, перспективные планы работы кружков и студий	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Доля воспитанников (у данного воспитателя),	Диаграммы, заверенные руководителем ОУ и	0 - отсутствие	0/1/2	

	охваченных студийно-кружковой работой	комментарии к ним	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 8					

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ					
<i>3.1. Доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы, реализуемой ДОУ</i>	Результаты диагностики уровня развития воспитанников	Материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	5-15 % – 1	Выставляется соответствующий балл	
			16-25% – 2		
			свыше 25% – 3		

3.2. Наличие системы стандартизированной педагогической диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников ДОУ требованиям основной общеобразовательной программы: диагностика, анализ, коррекция	Программа диагностических исследований	Контрольно-измерительные материалы	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 5					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов,	Аналитическая справка, копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		

<i>проектах, имеющих профессиональное значение</i>	конкурсов и других мероприятий различного уровня		Региональный - 3		
			Федеральный - 4		
	<i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</i>				
<i>4.3. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности</i>	Результативность исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		
	<i>*учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>				
<i>4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</i>	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах;	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций;	Уровень ДОУ – 1	Выставляется сумма баллов	
			Муниципальный - 2		

	публикации <i>*учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	электронные ссылки и т.д.	Региональный (федеральный) – 3		
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями	Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения, сертификаты и т.д.	Уровень ДОУ – 1	Выставляется сумма баллов	
			Муниципальный – 2		
			Региональный (федеральный)- 3		
Сумма баллов по критерию 4 Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 21					
Сумма баллов по критериям 1 - 4 Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 4 равна 46					

*Воспитатель, набравший от 28 до 35 баллов (более 60%) может претендовать на 1 квалификационную категорию.

**Воспитатель, набравший 36 и более баллов (более 80 %) может претендовать на высшую квалификационную категорию.

Критерии материального стимулирования учебно-вспомогательного и технического персонала.

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ

Наименование должности: заведующий хозяйством

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «___» _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателе й
1. Санитарно-гигиенические условия ДОУ(всего - 8,5 баллов)		
1.1.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих	
	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
1.2.	Организация работ по выполнению норм и требований охраны труда в ДОУ	
1.3.	Организация систематической работы с младшим обслуживающим персоналом	
1.4.	Выполнение заявок поустранению технических неполадок в срок	

2.Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении (всего -11,5 баллов)		
2.1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечении рабочего состояния их: -наличие действующей АПС -наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации -наличие и функционирование «тревожной кнопки»	
2.2	Организация и проведение работы направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	
2.3	Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -предписаний нет	
2.4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности в ДОУ	
3.Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря (всего- 15 баллов)		
3.1	Своевременность составления документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
3.2	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	

3.3	Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет	
3.4	Результаты инвентаризации товарно- материальных ценно- стей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	
3.5	Своевременность постановки на <u>учет материальных</u> ценностей, по- ступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности	
3.6	Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	
	ИТОГО:	

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **дворник**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «__» _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Высокое качество уборки территории		
1.1.	Своевременное обеспечение доступа в ДОУ родителей, детей и работников, в том числе подъездные пути в зимнее время - соблюдение антитеррористического режима - содержание помещения для дворника в надлежащем порядке	
1.2.	Содержание участков в надлежащем порядке, активное участие в благоустройстве, озеленении и уборке участков	
1.3	Отсутствие нарушений: -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
1.4.	Осуществление контроля за пропускным режимом (ворота и калитка на замке с 8.30 до 16.00)	
1.5.	Осуществление дополнительных работ по уборке сухостоя и перевозке песка в песочницы, земли в клумбы.	
	ИТОГО:	баллов

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «__» _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Содержание установленного электрооборудования в рабочем безопасном состоянии.	
2	Систематический контроль за состоянием электророзеток и распределкоробок.	
3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (отключение света, фазы)	
4.	Своевременная замена электрических лампочек в светильниках помещения и на территории детского сада	
5.	Отсутствие нарушений: -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
6.	Выполнение ремонтных работ внутри помещения (сантехника).	
7.	Изготовление оборудования на участках (бордюры для теневых навесов)	
	ИТОГО:	баллов

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **сторож**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «__» ____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателе й
1.	.Сохранность имущества и здания МАДОУ	
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (отключение света, фазы и др.)	
3.	Отсутствие нарушений: -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
	ИТОГО:	балла

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **младший воспитатель**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: « ____ » _____ 20 ____ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателе й
1. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций (всего - 15 баллов)		
1.1.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	
1.2.	Отсутствие замечаний на соблюдение: - режима питания; - установленных норм выдачи питания;	
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу младшего воспитателя	
1.4.	Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания посуды для питания детей	
1.5.	Своевременное прохождение персоналом медицинского осмотра	
1.6.	Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	
1.7.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	
1.8	Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ	
1.9	Участие в благоустройстве территории ДОУ и оформление прогулочных участков в зимний период	
1.10	Отсутствие нарушений: - требований по охране жизни и здоровья воспитанников; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности	
	ИТОГО:	

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **помощник воспитателя**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «____» _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций (всего - 15 баллов)		
1.1.	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	
1.2.	Отсутствие замечаний на соблюдение: - режима питания; - установленных норм выдачи питания;	
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу младшего воспитателя	
1.4.	Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания посуды для питания детей	
1.5.	Своевременное прохождение персоналом медицинского осмотра	
1.6.	Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	
1.7.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	
1.8.	Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ	
1.9.	Участие в благоустройстве территории ДОУ и оформление прогулочных участков в зимний период	
1.10	Отсутствие нарушений: - требований по охране жизни и здоровья воспитанников; - требований охраны труда; - требований противопожарной безопасности	
	ИТОГО:	

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **повар**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: « ____ » _____ 20 ____ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания (всего - 15 баллов)		
1.1.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	
1.2.	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	
1.3.	Отсутствие замечаний по соблюдению установленных норм закладки продуктов и норм выхода	
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовленных блюд	
1.5.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока	
1.6.	Своевременное прохождения персоналом медицинского осмотра	
1.7.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	
1.8.	Отсутствие нарушений: -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
	ИТОГО:	

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **машинист по стирке белья и ремонту спецодежды.**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «____» _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Высокое качество выполнения работ и высокий уровень обслуживания (всего - 15 баллов)		
1.1.	Отсутствие замечаний на качество стирки спецодежды	
1.2.	Отсутствие замечаний на условия хранения и содержание рабочего инвентаря	
1.3.	Отсутствие нарушений требований СанПиН при стирке и хранении спецодежды, уборке помещений.	
1.4.	Отсутствие недостатков по результатам инвентаризации и проверок	
1.5.	Своевременное прохождение персоналом медицинского осмотра	
1.6.	Отсутствие нарушений: -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
	ИТОГО:	

Приложение №4
к коллективному договору

Расчетный листок				
Наименование организации За _____				
Подразделение: _____ (наименование месяца)				
Должность:				
Оклад:				
Начисления			Удержание	
Вид начисления	Сумма	Дни	Вид удержания	Сумма
Оклад Надбавка за квалификационную категорию (или) Выплата за стаж Доплата Стимулирующая выплата			Аванс Налог на доходы физических лиц 13% Профсоюзные взносы К выплате	
Всего начислено:			Удержано	
Прилагается к выплате	Долг за _____ (долг за работником) на начало месяца- организацией Выплачено через каассу _____ (банк) в течение месяца- Долг за _____ организацией _____ (долг за работником) на конец месяца			

Приложение №5
к коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
НА 2023– 2025 ГОД

(наименование предприятия, организации организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда				Февраль - март	директор				
2.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения				Апрель, октябрь	Директор, зам. по хоз. части				
3.	Приобретение и установка водонагревателя	шт.	2	15	сентябрь	директор	5	5	5	5
4.	Приобретение спецодежды	шт.	15	2	май	директор	10	8		
5.	Ремонт и замена светильников в кабинетах №15, 24, 38, коридорах 1 и 2 этажей	шт.	30	5	июль	Зам. по хоз. части	6	6		
6.	Оборудование комнаты психологической разгрузки			5	август	Зам. по хоз. части 1	20	19		

Заведующий МАДОУ №__

_____/_____/

“__” _____ 200_ г.

Председатель профсоюзного комитета

_____/_____/

“__” _____ 200_ г.

Приложение №6

к коллективному договору

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви

и других средств индивидуальной защиты работникам

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные
2.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
3.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
4.	Истопник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 12 пар до износа до износа
5.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих	1 шт.

		производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
6.	Котельщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; оператор теплового пункта; аппаратчик нагрева теплоносителей	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары до износа до износа 1 шт. на 2 года до износа 1 шт.
7.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 шт. 1 комплект до износа 6 пар 2 шт. 1 шт. по поясам 1 шт.
8.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные
9.	повар; помощник повара	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
11.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
12.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
13.	Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Приложение №7
к коллективному договору

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск**

	Продолжительность дополнительного отпуска
1. Завхоз	7 календарных дней
2.Заведующий	7 календарных дней

