

Принят на общем собрании работников
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 29 с. Красный Октябрь»

(протокол № 10 от 30 декабря 2022 г.)

Коллективный договор на 2023-2025 г.г.

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 29 с. Красный
Октябрь Белгородского района Белгородской области»

УТВЕРЖДАЮ
от работодателя:
заведующий муниципальным
дошкольным общеобразовательным
учреждением «Детский сад
общеразвивающего вида № 29
с. Красный Октябрь Белгородского района
Белгородской области»

 Е.В. Лищенко

СОГЛАСОВАННО
от работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения

 И.Н. Просков



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 29 с. Красный Октябрь Белгородского района Белгородской области» (далее – МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 29 с. Красный Октябрь»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29.12.2012 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

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

Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Присяной Ирины Николаевны, работодатель – в лице его представителя – заведующего МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 29 с. Красный Октябрь» – Лященко Елены Владимировны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с «30» декабря 2022 г.

1.15. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет.

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

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. 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.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом

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

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

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

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

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

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом.

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

поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

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

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

2.3.8. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».)

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

2.3.9. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

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

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

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

2.3.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.3.14. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы

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

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

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

2.3.17. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников образовательных учреждений Белгородской области для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям и Положением об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, утвержденными приказом департамента образования Белгородской области от 02.07.2019 № 2011 «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников».

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

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

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

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

подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

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

2.3.20. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5. В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового договора работодатель получает письменное согласие работника на обработку персональных данных, которое должно включать:

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

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

2.9. Не допускать прекращение трудовых договоров, заключенных с работниками организаций, принимающими участие в специальной военной операции на территориях Донецкой Народной республики, Луганской Народной Республики и Украины посредством прохождения военной службы в Вооружённых силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 ТК РФ. Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка

(Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов), в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».)

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

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

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

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

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

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

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином

отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.17. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в соответствии с *приложением № 2* коллективного договора.

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

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

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

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

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

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

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

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

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) (*Приложение № 3*).

3.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.24.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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

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

IV. Оплата и нормирование труда

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

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

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

Оплата труда работников осуществляется на основании постановления Правительства Белгородской области от 30.09.2019 № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», постановления Правительства Белгородской области от 07.04.2014 №134-пп (с изменениями, внесенными постановлением Правительства Белгородской области от 07.10.2019 № 433-пп), постановлением Правительства Белгородской области от 13.05.2019 № 203-пп (с изменениями, внесенными постановлением Правительства Белгородской области от 30.09.2019 № 420-пп) (*Приложение № 4, 5*).

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

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

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

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

4.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

4.10. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в соответствии с постановлением администрации Белгородского района Белгородской области № 43 от 28.05.2015 «Об утверждении Положения о выплате денежных средств (подъемных) молодым специалистам – педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Белгородского района Белгородской области».

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

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

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

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

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

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

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.6. Для прохождения работниками диспансеризации в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья, работодатель освобождает их от работы в соответствии со ст.185.1. ТК РФ.

5.2.7. В соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 25.08.2008 № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)» возмещать педагогическим работникам организации расходы по оплате коммунальных услуг.

5.3. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

5.3.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы

на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.10. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

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

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

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

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

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

5.13. Работодатель и профсоюзный комитет первичной организации Профсоюза принимают меры для оказания материальной помощи особо нуждающимся работникам, в том числе выплату пособия по достижению возраста 55 лет женщинам и 60 лет мужчинам в размере не менее 50 % должностного оклада; на премирование Работников отрасли в честь профессиональных праздников, выплату разовых премий за особые достижения в работе в соответствии с утвержденными положениями (*Приложение № 6*).

5.14. Работодатель и профсоюзный комитет первичной организации Профсоюза принимают меры для оказания материальной помощи работникам организации по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи.

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

- по приостановлению действия трудовых договоров, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины

посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации;

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

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

VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (*Приложение № 7*).

6.1. Руководитель организации обязан:

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

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

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

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

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

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

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

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

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

- содействовать деятельности добровольных пожарных;

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

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

6.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 № 467 н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

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

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

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

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

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

6.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложение № 8*).

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

6.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

6.18. Работники обязуются:

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

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

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

6.18.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

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

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

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

IX. Работа с молодежью.

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

9.2. Создает в организации комиссию по работе с молодежью.

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

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

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

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

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

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

Работодатель:

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

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

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

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

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2023 – 2025 гг.

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 29 с. Красный Октябрь»**

И.Н. Просяная

УТВЕРЖДАЮ:

**Заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 29
с. Красный Октябрь»**

Е.В. Лященко

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 29 С. КРАСНЫЙ ОКТЯБРЬ
БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (в дальнейшем Правила) разрабатываются и принимаются в соответствии с требованиями статей 189-190 ТК РФ (в дальнейшем ТК РФ), Уставом дошкольного образовательного учреждения.

Правила утверждаются заведующим дошкольным образовательным учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом.

Правила являются приложением к Коллективному договору, принятому на 2020-2022 г.

1.2. Правила утверждаются с целью дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.

1.3. Под дисциплиной труда в настоящих правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с ТК РФ, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

1.4. Настоящие Правила вывешиваются в дошкольном образовательном учреждении на видном месте.

1.5. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения в дошкольном образовательном учреждении регулируются ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МДОУ, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования.

2.2. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с муниципальным дошкольным образовательным учреждением (МДОУ). При приёме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии со статьёй 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном образовательном учреждении.

2.5. При приёме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом дошкольного образовательного учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией;
- Приказом и инструкцией по охране труда;
- Коллективным договором;
- Иными локальными актами учреждения.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев, в том числе для работников пищеблока и помощников воспитателя - сроком до 2-х месяцев.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. На каждого работника образовательного учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. На работников, поступившим на работу после 01.01.2004, должны быть заведены трудовые книжки нового образца.

2.10. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.11. Трудовая книжка и личное дело на руководителя ведутся и хранятся у учредителя.

2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника, за исключением случаев временного перевода на другую работу по производственной необходимости сроком не более одного месяца в календарном году.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

▪ по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных законами РФ.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, государственные награды за работу в дошкольном образовательном учреждении.

2.16. Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата дошкольного учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема педагогической работы может производиться только по окончании учебного года.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Администрация дошкольного образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Заведующий МДОУ является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация МДОУ имеет право на приём работников своего учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения, применять необходимые меры по улучшению положения работников и воспитанников.

3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями и оплатой труда.

3.7. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта Коллективного договора, разрабатывает и утверждает Коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган коллектива – профком):

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения;
- о бюджете МДОУ, о расходовании внебюджетных средств.

3.9. Администрация имеет право дополнить осуществление контроля за образовательным процессом (особенно за посещением занятий, работой молодых специалистов, аттестуемых, имеющих претензии со стороны родителей и др.). Все мероприятия не должны противоречить Уставу ДООУ и другим нормативным документам.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и Коллективным договором; на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии и со своей квалификацией, сложностью труда, качеством и количеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый сокращённым рабочим временем, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочие праздничные дни, ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, 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 и соглашений;
- защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми незапрещёнными законами способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя;
- в случае болезни своевременно информировать администрацию и предоставлять больничный лист в первый день выхода на работу.

4.3. Воспитатель МДОУ обязан:

- строго соблюдать трудовую дисциплину; выполнять правила и режим ведения документации;
- нести ответственность за охрану жизни и здоровья детей, за воспитание и обучение детей своей возрастной группы в соответствии с Уставом МДОУ и программно-методическими указаниями Министерства образования РФ;
- выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьёй, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета;
- следить за посещаемостью детского сада детьми своей группы;
- неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, организовано передавать детей сменяющему его воспитателю;

- работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощником воспитателя в своей группе;
- участвовать в работе заседаний Педагогического совета МДОУ и методических объединений района, чётко планировать свою учебно-воспитательную деятельность;
- совместно с музыкальным руководителем готовить и проводить развлечения, праздники;
- в летний период организовывать оздоровительные мероприятия;
- допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договорённости.

4.4. Музыкальный руководитель обязан:

- осуществлять музыкальное воспитание детей в соответствии с программно-методическими указаниями;
- проводить музыкальные занятия по плану для каждой возрастной группы;
- вести работу с воспитателями МДОУ;
- участвовать в работе Педагогического совета МДОУ и методического объединения района.

4.5. Медицинская сестра:

- проводит ежедневный медицинский осмотр детей, выполняет назначения врача по оказанию лечебной и профилактической помощи детям;
- участвует в проведении оздоровительных процедур;
- осуществляет контроль за качеством питания, за санитарным состоянием помещений и участков;
- оказывает первую медицинскую помощь детям и сотрудникам;
- ведёт медицинскую документацию в соответствии с требованиями и инструкциями Министерства здравоохранения и Министерства образования РФ.

4.6. Завхоз:

- обеспечивает сохранность здания, имущества и продуктов, ремонт и санитарное состояние помещений, территории и оборудования, своевременное получение и доставку в МДОУ продуктов питания;
- осуществляет контроль за работой обслуживающего персонала, следит за выполнением требований противопожарной безопасности.

4.7. Повар:

- обеспечивает своевременное в соответствии с режимом приготовление пищи;
- участвует в составлении меню на каждый день;
- отвечает за правильное хранение и расходование продуктов, за санитарное состояние кухни, посуды и всего кухонного инвентаря;
- обеспечивает гигиеническую обработку продуктов и культурную подачу пищи детям;
- строго выполняет нормы питания и основные правила приготовления пищи.

4.8. Помощник воспитателя:

- отвечает за чистоту закреплённого помещения, строго выполняет санитарные правила;
- помогает воспитателю осуществлять воспитательный процесс;
- проводит культурно-гигиенические мероприятия с детьми, приём пищи, одевания и раздевания;
- следит за сохранностью имущества в группе.

4.9. Сторож-дворник:

- содержит в чистоте участок детского сада, наблюдает за своевременной очисткой крыш, мусорных ящиков;
- следит за сохранностью хозяйственного инвентаря двора;
- осуществляет охрану и передачу вверенных ему объектов.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

▪ Работа в детском саду, в зависимости от нужд родителей, осуществляется в часы, установленные управлением образования. Каждый работник детского сада работает по графику, утверждённому заведующей детским садом в соответствии с Законом «Об образовании», Уставом МДОУ, коллективным договором.

▪ Заведующая детским садом обеспечивает точную регистрацию прихода и ухода сотрудников, ведёт табель учета рабочего времени.

▪ В МДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Режим работы МДОУ – с 7.00 до 19.00 часов. Группы функционируют в режиме полного дня (12-ти часового пребывания), и сокращенного дня (10,5 часового пребывания).

▪ Уход в рабочее время по уважительным причинам допускается только с разрешения заведующего детским садом, а заведующий МДОУ - с разрешения руководителя вышестоящей организации образования.

▪ В случае неявки на работу сотрудник должен представить оправдательный документ.

▪ Для заведующей детским садом устанавливается ненормированный рабочий день.

▪ По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами дошкольного образовательного учреждения.

▪ Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ.

▪ Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в дошкольном образовательном учреждении. График дежурства утверждается на месяц (полугодие) заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

▪ К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания совета педагогов, общие собрания коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания, продолжительность которых составляет от одного часа до двух с половиной часов.

▪ Работникам МДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. График отпусков утверждается руководителем по согласованию с профкомом до 15 декабря текущего года на следующий календарный год.

▪ Работникам МДОУ могут быть предоставлены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями статей 128, 173 ТК РФ.

▪ Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в соответствии с районным Положением.

Запрещается в рабочее время:

▪ отвлекать работников детского сада от их непосредственной работы;

▪ созывать собрания и совещания;

▪ входить посторонним в группу во время занятий разрешается только с заведующей детского сада или с курирующим вопросы дошкольного воспитания работником управления образования.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законом Белгородской области от 21.12.2006 № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области, на основе принятой в регионе и территории системы оплаты труда работников отрасли, регламентированной постановлением правительства Белгородской области от 23.06.2013 № 159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб», с учетом надбавок

и доплат, определенных Положением по оплате труда учреждения, отраслевым соглашением между работодателями и профсоюзами, постановлением администрации Белгородского района Белгородской области от 04.08.2015 № 63 «О внедрении на территории Белгородского района Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования».

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом стажа педагогической работы, квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации, других показателей.

6.3. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общетраслевым областям – по должностным окладам (ставкам), предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором (ст.136 ТК РФ), 10 числа текущего месяца и 25 числа месяца, следующего за отработанным. При увольнении – в день выдачи трудовой книжки и других документов, подтверждающих работу в образовательном учреждении.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной областными нормативными актами, устанавливается коллективным договором, соглашениями и нормативными правовыми актами Белгородского района и включает в себя: доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда.

6.6. Изменение оплаты труда и (или) размеры ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Наполняемость групп, устанавливается Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. За превышение норматива воспитанников в группе в течение календарного месяца производить доплату сотрудникам в соответствии с двухсторонним районным соглашением между управлением образования и районной организацией Профсоюза.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке,

предусмотренном статьей 157 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

В случае закрытия или приостановки работы учреждения не по вине работников, выплачивать работникам среднюю заработную плату за весь период простоя.

6.8.2. 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.

6.8.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может превышать 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

- заведующий;
- старший воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- рабочий кухни.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения (ст. 142 ТК РФ).

Меры поощрения:

▪ Администрация поощряет работников за старательное и примерное выполнение своих обязанностей по работе, за продолжительную и безупречную работу в детском саду.

▪ Устанавливает следующие меры поощрения:

- Благодарность, награждение Почётными грамотами различных уровней и ведомств, нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ» и др.; денежная премия.

▪ Решение о представлении к поощрению работников принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

▪ Поощрения оформляются приказом по МДОУ и заносятся в трудовую книжку.

Меры воздействия в случае нарушения трудовой дисциплины:

Нарушение трудовой дисциплины влечёт за собой следующие дисциплинарные взыскания:

▪ замечание; выговор; увольнение.

▪ За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, и оно не может быть наложено позднее 6 месяцев со дня совершения.

▪ За нанесение материального ущерба детскому саду по вине работника он может быть привлечён к материальной ответственности в соответствии с законодательством РФ.

Приложение №2
к коллективному договору на 2023-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 29 с. Красный Октябрь»

_____ И.Н. Просяная

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 29
с. Красный Октябрь»

_____ Е.В. Лященко

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

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней	Основание
1.	Заведующий	3	Ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ)
2.	Повар	6	По результатам СОУТ, ст.117 ТК РФ

Добавлено примечание (П1): Перепроверьте со спецотценкой

Приложение №3
к коллективному договору на 2023-2025 г.г.

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 29 с. Красный Октябрь»**
И.Н. Просяная

УТВЕРЖДАЮ:

**Заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 29
с. Красный Октябрь»**
Е.В. Лященко

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 29 с. Красный Октябрь»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке предоставления длительного отпуска регулирует отношения педагогических работников МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 29 с. Красный Октябрь» (далее - МДОУ) и администрации образовательного учреждения о порядке предоставления длительного отпуска в соответствии с действующим законодательством.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ.

1.3. Данный отпуск предоставляется педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

2. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА

2.1. Длительный дополнительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы с начала трудовой деятельности (ст.47 п.5 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), порядок исчисления непрерывного педагогического стажа регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

2.2. Основанием для предоставления отпуска является личное заявление работника. Заявление предоставляется вместе с документами, подтверждающими непрерывность преподавательской работы (трудовая книжка). По МДОУ издается приказ о предоставлении длительного отпуска, и выписка из него направляется в бухгалтерию.

2.3. Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматривается администрацией МДОУ совместно с профсоюзным комитетом в течении 15 дней.

2.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельность образовательного учреждения.

2.5. Период длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемый педагогическим работникам, не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет.

2.6. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка.

2.7. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по его инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

2.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

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

3. СРОКИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКОВ

3.1. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

При желании работника и с согласия администрации и профсоюзного комитета срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени.

3.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни;
- для ухода за больными членами семьи;
- для творческой работы по специальности;
- по другим уважительным причинам

3.3. Работник вправе приступить к работе, прервав длительный отпуск в любое время.

4. ПОРЯДОК ФИНАНСИРОВАНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА

4.1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам без сохранения заработной платы.

4.2. В период длительного отпуска выплачивается ежемесячная выплата коммунальных услуг.

**Приложение № 4
к коллективному договору на 2023-2025 г.г.**

ПРИНЯТО:

Общим собранием
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 29 с. Красный Октябрь»
Протокол № ___ от _____

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ
«Детский сад общеразвивающего вида
№ 29 с. Красный Октябрь»
_____ Е.В. Лященко
Приказ ___ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 29 с.
Красный Октябрь»
_____ И.Н. Присяная
Протокол № ___ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 29 с. Красный Октябрь»
_____ Н.А. Крикунова

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда и стимулировании работников
МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №29 с. Красный Октябрь»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 29 с. Красный Октябрь Белгородского района Белгородской области» (далее - Положение) разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 29 с. Красный Октябрь Белгородского района Белгородской области» (далее – МДОУ) в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового законодательства РФ, Постановлением Правительства Белгородской области от 07.04.2014 № 134 - пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», Постановлением Правительства Белгородской области от 23.06.2008 № 159 - пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб», Постановлением администрации Белгородского района от 21.08.2015 № 71 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белгородского района» и Постановлением администрации Белгородского района Белгородской области от 23.06.2016 № 99 о внесении изменений в Постановление администрации Белгородского района Белгородской области от 21.08.2015 № 71, с целью формирования единых подходов к регулированию заработной платы сотрудников МДОУ, Уставом, Коллективным договором.

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

1.3. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в МДОУ;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и другие. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления МДОУ, наделенного соответствующими полномочиями.

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

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательных организаций, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда МДОУ. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам МДОУ является локальный нормативный акт МДОУ.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда и стимулирующие выплаты работников МДОУ.

Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда работников ДОУ (педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (рекомендуемых окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. Положение принимается на общем собрании работников МДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом, Управляющим советом и утверждается приказом заведующего МДОУ.

2. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ПЕДАГОГИЧЕСКИХ) И ИНЫХ РАБОТНИКОВ МДОУ

3.1. Формирование фонда оплаты труда ДОУ рассчитывается по формуле:

$ФОТ\text{ общ} = ФОТ\text{пп} + ФОТ\text{пр.пер.}$,

Где ФОТпп - фонд оплаты педагогического персонала

ФОТпр.пер.- фонд оплаты прочего персонала

3.2. Фонд оплаты педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в МДОУ, осуществляющих образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30.12.2013 № 565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях», из расчета на одного обучающегося, в части оплаты труда.

3.3. Форма для расчета: $ФОТ\text{пп} = N \times K \times D \times Y$,

Где: N-норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в МДОУ.

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

D - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в ДОУ.

Y- количество обучающихся в МДОУ.

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

$ФОТ\text{пед.пер.} = ФОТ\text{б} + ФОТ\text{ст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТ\text{ст} = ФОТ\text{пед.пер.} \times Дс$, где

Дс-доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапазон Дс 20 до 70%.

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

$ФОТ\text{пп} = ФОТ\text{о} + ФОТ\text{г}$.

Гарантированная часть ФОТ педагогического персонала рекомендуемое значение до 30 %.

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

3.6. Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с методикой оплаты труда, но за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год. Фонд оплаты прочего персонала не входит в норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий.

3.7. Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала (ФОТ МДОУ) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

$ФОТ_{пр.пер.} = ФОТ_б + ФОТ_{ст} + ФОТ_{ц} + ФОТ_{отп.}$, где:

ФОТ_б- базовый фонд оплаты труда прочего персонала;

ФОТ_{ст}- стимулирующий фонд оплаты труда;

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

3.8. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

Тарификация производится 2 раз в год (на 1 сентября и 1 января).

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

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

3.10. Оплата труда старшего воспитателя МДОУ устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, с применением коэффициентов.

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

Стимулирующая часть старшего воспитателя устанавливается в соответствии с критериями эффективности деятельности (приложение № 2).

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

3.12. Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) производится путем деления базового оклада на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество замены в месяц.

3.13. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время периода отмены образовательного процесса, оплата за это время не производится.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

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

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

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

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

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

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

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ, ГАРАНТИРОВАННЫХ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

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

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

5.3. Гарантированные надбавки для работников устанавливаются от базового должностного оклада:

- 25 процентов - специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности;

- 20 процентов - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, консультаций, центров, логопедических пунктов;

- 30 процентов - молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в государственные образовательные или муниципальные образовательные организации области, на период первого года трудовой деятельности (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31.10.2014 № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

5.4. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

5.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации).

5.6. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- 35 процентов - каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра).

- 12 процентов - за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда).

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

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

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

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МДОУ

6.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 27 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

6.4. Заведующий МДОУ проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей и специалистов, других работников МДОУ, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательной организации помимо основной работы), тарификационные списки.

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

7. 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 ООУ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Педагогическим работникам стаж педагогической работы регламентируется Постановлением главы Белгородского района Белгородской области от 21.08.2015 № 71 (пункт 12) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белгородского района».

Приложение № 5
к коллективному договору на 2023-2025 г.г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 29 с. Красный Октябрь»
Протокол № ___ от _____

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ
«Детский сад общеразвивающего вида
№ 29 с. Красный Октябрь»
_____ Е.В. Лященко
Приказ ___ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 29 с.
Красный Октябрь»
_____ И.Н. Просяная
Протокол № ___ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 29 с.
Красный Октябрь»
_____ Н.А. Крикунова

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 29 с. Красный Октябрь Белгородского
района Белгородской области»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 29 с. Красный Октябрь Белгородского района Белгородской области» (далее – Положение и МДОУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 8 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 07.04.2014 г. №134-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», в целях:

-усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;

-развития творческой активности и инициативы работников;

-повышения мотивации к добросовестному выполнению своих обязанностей.

1.2. Средства на стимулирующие выплаты административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда, утверждаемым настоящим Положением.

1.3. Положение определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.4. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время. Стимулирующие выплаты устанавливаются в денежном выражении в соответствии с количеством набранных баллов.

1.5. Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом, Управляющим советом и утверждается заведующим Учреждением.

1.6. Положение распространяется на все категории работников Учреждения.

1.7. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МДОУ

2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда МДОУ состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год (на 1 сентября и 1 января) по основной должности и в пределах средств направленных на оплату труда в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты разделены на две группы:

1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград.

- 3000 рублей - за звания «Народный учитель»; почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю МДОУ, а педагогических работников - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности;

- 500 рублей - за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

В случае если работник одновременно имеет два и более звания, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих выплат.

Размер указанных стимулирующих доплат не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ.

2. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в МДОУ складывается из стимулирующих частей фонда по категориям работников: административно-управленческий персонал, педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется

- по административно-управленческому персоналу от суммы базовой части заработной платы 30-115 процентов (если есть Зам по АХЧ)

- по учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу - от суммы базовой части заработной платы в размере 20–70 процентов;

- по педагогическим работникам - от суммы базовой части заработной платы в размере 20-70 процентов.

3. СТРУКТУРА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ

3.1. Стимулирующие выплаты всех категорий работников (основных, совместителей) осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Стимулирующие выплаты вновь принятым работникам вне зависимости от времени устройства на работу, работникам, вышедшим из декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком до 1,5 (3-х) лет, длительного отпуска сроком до 1-го года, могут предоставляться в размере до 20 баллов в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Для установления размера стимулирующих выплат работники представляют подтверждающие документы.

3.4. Ежегодно до 15 августа и до 15 декабря работникам дошкольного образовательного учреждения выдаются оценочные листы, которые каждый работник заполняет самостоятельно.

3.5. Для оценки подтверждающих документов из числа членов управляющего совета создается комиссия по распределению стимулирующих выплат. Количественный состав комиссии - 3 человека (члены Управляющего совета, председатель первичной профсоюзной организации).

3.6. Работники образовательного учреждения представляют комиссии оценочные листы и подтверждающие документы к ним, заполненные в соответствии с критериями оценки эффективности профессиональной деятельности в срок не позднее 20 августа и 20 декабря.

3.7. Члены комиссии рассматривают все представленные оценочные листы, анализируют, делают поправки (в случае, несогласия, с работником, аргументируя свои действия); заполняют сводную ведомость результативности деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования и передают председателю Управляющего совета.

3.8. Управляющий совет принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей его членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Управляющего совета. Решение Управляющего совета оформляется протоколом.

3.9. По итогам заседания Управляющего совета Заведующий издает приказ с обязательным ознакомлением работника под роспись.

4. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

4.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Управляющим советом, он вправе подать апелляцию.

4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Управляющего совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Управляющего совета и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель Управляющего совета в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Управляющего совета с приглашением работника, подавшим апелляцию.

4.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Управляющего совета ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

4.6. Оценка, данная Управляющим советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается приказом Заведующего.

5. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МДОУ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОСНОВНУЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПРОГРАММУ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫЕ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

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

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

- МДОУ - муниципальное дошкольное образовательное учреждение;
- ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;

- ОВЗ - ограниченные возможности здоровья;
- АПО - актуальный педагогический опыт;
- ГКП - группа кратковременного пребывания;
- ЗОЖ - здоровый образ жизни;
- ПМПК - психолого-медико-педагогическая комиссия.

5.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Общего собрания, педагогического совета образовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

5.3.1. Показатели эффективности педагогической деятельности воспитателя

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Наличие в развивающей предметно-пространственной среде нетрадиционного оборудования и материалов в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами за истекший период в том числе в режиме дистанционной работы- до 3 баллов	Наличие и наполняемость развивающих зон. Обновление и пополнение дидактического материала в соответствии с ФГОС ДО и потребностями воспитанников <u>отчёт в виде справки перечня с фото (дидактические игры, центры).</u>
1.2	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги от 70 до 80 % - 1 балл свыше 80% - 2 балла	Результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
1.3	Руководство районным методическим объединением (Руководство ПК МДОУ) 5 балла	
1.4	Участие в инновационной деятельности до 4 баллов (подготовка дидактических материалов и оформление детского сада в соответствии с темой – 2 балла , публикации, семинары- 2 балла)	участие в муниципальной или региональной инновационной площадке
1.5	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО на уровне МДОУ – 1 балла (однократно) на муниципальном уровне - 2 балла (сроком 2 года) на региональном уровне - 3 балла (сроком 5 лет)	- обобщенный опыт работы по требованиям положения об изучении, обобщении, распространении и внесении в банк данных; - представленная авторская программа, технология имеет результат и рецензию одного из уровней.
1.6	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности: на уровне МДОУ- 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла	Дифференцировано на основании приказа заведующего, ознакомить с темой и сроками за 2 недели до начала проекта.

	на региональном уровне и федеральном (международном) уровне - 4 баллов	
1.7	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед. чтениях. на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 4 балла	публичное выступление (мастер-класс, конференция, семинар, МО), организация выставок, оформление стендов.
1.8	Профессиональная экспертная деятельность: на уровне МДОУ - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 5 баллов	член комиссий по аттестации педагогов, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп
1.9	Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года» на муниципальном уровне участник - 2 балл на муниципальном уровне призер и лауреат - 3 балла на региональном уровне участник - 4 балла на региональном уровне призер, лауреат - 5 баллов	дифференцировано
1.10	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников (первый раздел 1 балл- при наличии подтверждающих материалов, протокол, фотоотчёт); Второй и третий раздел по 2 балла при наличии подтверждающих материалов, протокол, план работы, фотоотчёт, скрин. сайта.	1 раздел: организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздника, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; 2 раздел: организация семейных клубов, арт - студий и т.д. 3 раздел: публикация видео-уроков, мастер-классов в соц.сетях.
1.11	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей – 1 балл	работа в группах кратковременного пребывания, Центрах игровой поддержки, лекотеках и др.
1.12	Предоставление методической, психолого - педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования до 2 баллов Руководство КЦ- 3 балла	работа в консультационных Центрах, охват семей
1.13	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов) (участие в утреннике, празднике без родителей и приглашенных- 1 балл, участие в мероприятиях с приглашенными 2 балла)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью: до 18 часов-2 балла; от 18 до 36 часов- 4 балла; 2 раздел: участие в утренниках и праздниках. 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях, субботники.
1.14	Наличие высшего педагогического образования 1 балл	
1.15	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОУ 1 балл за каждый	1) подбор материалов для размещения на сайте МДОУ, газете Знамя (по графику); 2) ведение собственного сайта педагога в течении всего периода (Скриншот страницы, без учета страниц в ВК и ОК); 3) предоставление информации для публикации на странице МДОУ в ВК (еженедельно).
1.16	Наличие печатных публикаций -печатная публикация в электронном журнале- 3 балла	Журнал (электронный в формате pdf, печатный).
1.17	Работа с родителями по отсутствию задолженности по оплате за детский сад Отсутствие задолженности - 3 балла; Наличие задолженности – 0 баллов.	

II. Специфические показатели		
2.1	Высокий уровень функционирования (посещаемость МДОУ детьми) 2 балла	не менее 80% для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70% для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.2	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников не превышает средний показатель: по МДОУ - 1 балл по району - 3 балла превышает показатель – минус 2 балла	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год»
2.3	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет) Для группы детей- 5 баллов Для групп с доукомплектованием- 2 балла	По результатам наблюдения педагога-психолога
2.4	Результаты участия во Всероссийских сертификационных конкурсах «ССИТ» - Результаты участия воспитанников в конкурсах «ССИТ»- 1 участник- 1 балл. 2 и более- 2 балла	Наличие сертификата, диплома
2.5	Заочное участие в том числе интернет в конкурсах, мастер-классах, вебинарах, семинарах, конференциях, публикации – 1 балл	Сертификат, грамота, диплом и тд.
2.6	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников отсутствие травматизма - 3 балла наличие травматизма – 0 баллов	дифференцировано, с учетом времени продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня
2.7	Высокая результативность собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования. Участие на любом уровне – 2 балл ; Призовые места муниципальных уровень- 3 балла ; Призовые места региональный уровень- 4 балла.	Очно, очно-заочно (баллы не суммируются, сохраняется наивысший балл)
2.8	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования Победитель МДОУ- 1 балл ; участник муниципального уровня - 2 балл Победитель, Призер (Лауреат), муниципального- 3 балла , Победитель, Призер (Лауреат), регионального уровня- 4 балла.	Очно, очно-заочно (баллы не суммируются, сохраняется наивысший балл)
2.9	Открытые занятия и мастер-классы в рамках годового плана МДОУ- 2 балла	Материалы выступлений, сценарии занятий, статьи.
2.10	Участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, ГТО Спартакиада (однократное участие)- 1 балл ; Неоднократное участие- 2 балла ; Турслёт- 2 балла ; Наличие значка ГТО (в соответствии с возрастной ступенью)- 2 балла.	

5.3.2. Показатели эффективности педагогической деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами - до 3 баллов	Наличие и наполняемость развивающих зон. Обновление и пополнение дидактического материала в соответствии с ФГОС ДО и потребностями воспитанников <u>предоставление плана, фотоотчёта выполненной работы (картотеки, дидактические игры).</u>
1.2	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги от 70 до 80 % - 1 балл свыше 80% - 2 балла	Результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
1.3	Руководство районным методическим объединением, (Руководство ПК МДОУ) 5 баллов	
1.4	Участие в инновационной деятельности до 4 баллов (выезд для участия, публикации, вебинары, план работы РИП на уч. год)	участие в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке
1.5	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО на уровне ДОУ – 1 балла (однократно) на муниципальном уровне - 2 балла (сроком 2 года) на региональном уровне - 3 балла (сроком 5 лет)	- обобщенный опыт работы по требованиям положения об изучении, обобщении, распространении и внесении в банк данных; - представленная авторская программа, технология имеет результат и рецензию одного из уровней.
1.6	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности: на уровне МДОУ- 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном и федеральном (международном) уровне - 4 балла	дифференцировано
1.7	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед. чтениях на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 4 балла	выступления, организация выставок, оформление стендов, член творческих, рабочих групп
1.8	Профессиональная экспертная деятельность: на уровне МДОУ - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 5 баллов	член комиссий по аттестации педагогов, ППк ДОУ, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп
1.9	Наличие звания победителя конкурса «Педагог-психолог» на муниципальном уровне участник - 2 балл на муниципальном уровне призёр и лауреат- 3 балла на региональном уровне участник - 4 балла на региональном уровне призёр, лауреат - 5 баллов	дифференцировано
1.10	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников (первый раздел 1 балл - при наличии подтверждающих материалов, протокол, фотоотчёт); Второй и третий раздел по 2 балла при наличии подтверждающих материалов, протокол, план работы, фотоотчёт, скрин. сайта.	1 раздел: организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздника, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; 2 раздел: организация семейных клубов, арт - студий и т.д. 3 раздел: публикация видео-уроков, мастер-классов в соц.сетях.

1.11	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей – 1 балл	работа в группах кратковременного пребывания, Центрах игровой поддержки, лекотеках и др.
1.12	Предоставление методической, психолого - педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования до 2 баллов Руководство КЦ- 3 балла	работа в консультационных Центрах, охват семей
1.13	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов) (участие в утреннике, празднике без родителей и приглашенных- 1 балл, участие в мероприятиях с приглашенными 2 балла)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; 2 раздел: участие в утренниках и праздниках. 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях, субботники.
1.14	Наличие высшего педагогического образования 1 балла	
1.15	Обеспечение информационной открытости деятельности МДОУ 1 балл за каждый	1) подбор материалов для размещения на сайте МДОУ, газете Знамя (по графику); 2) ведение собственного сайта педагога в течении всего периода (Скриншот страницы, без учета страниц в ВК и ОК); 3) предоставление информации для публикации на странице МДОУ в ВК (еженедельно).
1.16	Наличие печатных публикаций -печатная публикация в электронном журнале- 3 балла	Журнал (электронный в формате pdf, печатный).
II. Специфические показатели		
2.1	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период 3 балла	по результатам мониторинга адаптации детей к МДОУ (группе), в т.ч. при переводе из другого ДОУ (группы)
2.2	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами 4 балла	на основании заключений (выводов) ПМПк МДОУ, ПМПк, медицинских организаций
2.3	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников отсутствие травматизма - 3 балла наличие травматизма – 0 баллов	
2.4	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в МДОУ в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения 3 балла	
2.5	Высокая результативность собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования. Участие на любом уровне – 2 балл ; Призовые места муниципальных уровень- 3 балла ; Призовые места региональный уровень- 4 балла .	Очно, очно-заочно (баллы не суммируются, сохраняется наивысший балл)
2.6	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования Победитель МДОУ- 1 балл ; участник муниципального уровня - 2 балл Победитель, Призер (Лауреат), муниципального- 3 балла ,	Очно, очно-заочно (баллы не суммируются, сохраняется наивысший балл)

	Победитель, Призер (Лауреат), регионального уровня- 4 б	
2.7	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе МДОУ 2 балла	по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе МДОУ 2 раза в год
2.8	Открытые занятия и мастер-классы в рамках годового плана ДОУ- 2 балла	Материалы выступлений, сценарии занятий, статьи.
2.9	Заочное участие в том числе интернет в конкурсах, мастер-классах, вебинарах, семинарах, конференциях, публикации – 1 балл	Сертификат, грамота, диплом и тд.
2.10	Консультационное сопровождение других МДОУ, не имеющих специалистов в штатных расписаниях 3 балла	реализация совместных планов работ
2.11	Участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, ГТО Спартакиада (однократное участие)- 1 балл ; Неоднократное участие- 2 балла ; Турслёт- 2 балла ; Наличие значка ГТО- 2 балла .	

5.3.3. Показатели эффективности педагогической деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами - до 3 баллов	Наличие и наполняемость развивающих зон. Обновление и пополнение дидактического материала в соответствии с ФГОС ДО и потребностями воспитанников.
1.2	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги от 70 до 80 % - 1 балл свыше 80% - 2 балла	Результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
1.3	Руководство районным методическим объединением (Руководство ПК МДОУ) 5 баллов	
1.4	Участие в инновационной деятельности до 4 баллов (выезд для участия, публикации, вебинары, план работы РИП на уч. год)	участие в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке
1.5	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО на уровне МДОУ – 1 балла (однократно) на муниципальном уровне - 2 балла (сроком 2 года) на региональном уровне - 3 балла (сроком 5 лет)	- обобщенный опыт работы по требованиям положения об изучении, обобщении, распространении и внесении в банк данных; - представленная авторская программа, технология имеет результат и рецензию одного из уровней.
1.6	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности: на уровне МДОУ- 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном и федеральном (международном) уровне - 4 балла	дифференцировано
1.7	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед. чтениях на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 4 балла	Публичные выступления
1.8	Профессиональная экспертная деятельность: на уровне МДОУ - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 5 баллов	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПк, ПМПк МДОУ, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп

1.9	Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года» на муниципальном уровне участник - 2 балла на муниципальном уровне призер и лауреат- 3 балла на региональном уровне участник - 4 балла на региональном уровне призер, лауреат - 5 баллов	дифференцировано
1.10	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников (первый раздел 1 балл - при наличии подтверждающих материалов, протокол, фотоотчёт); Второй и третий раздел по 2 балла при наличии подтверждающих материалов, протокол, план работы, фотоотчёт, скрин. сайта.	1 раздел: организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздника, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; 2 раздел: организация семейных клубов, арт - студий и т.д. 3 раздел: публикация видео-уроков, мастер-классов в соц.сетях.
1.11	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей – 1 балл	работа в группах кратковременного пребывания, Центрах игровой поддержки, лекотеках и др.
1.12	Предоставление методической, психолого - педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования до 2 баллов Руководство КЦ- 3 балла	работа в консультационных Центрах, охват семей
1.13	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов) (участие в утреннике, празднике без родителей и приглашенных- 1 балл, участие в мероприятиях с приглашенными 2 балла)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью: 2 раздел: участие в утренниках и праздниках. 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях, субботники.
1.14	Наличие высшего педагогического образования 1 балла	
1.15	Обеспечение информационной открытости деятельности МДОУ 1 балл за каждый	1) подбор материалов для размещения на сайте ДОУ, газете Знамя (по графику); 2) ведение собственного сайта педагога в течении всего периода (Скриншот страницы, без учета страниц в ВК и ОК); 3) предоставление информации для публикации на странице ДОУ в ВК (еженедельно).
1.16	Наличие печатных публикаций -печатная публикация в электронном журнале- 3 балла	Журнал (электронный в формате pdf, печатный).
1.17	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в МДОУ 2 балла	соответствие страницы МДОУ единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках МДОУ, педагогах
II. Специфические показатели		
2.1	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в МДОУ, требования ФГОС ДО, региональным приоритетам развития дошкольного образования 2 балла	
2.2	Оснащенность ДОУ учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами 50-70% - 1 балл свыше 70% - 2 балла	

2.3	Создание в МДОУ условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования до 2 баллов	качественная организация деятельности ППк ДОУ, разработка и сопровождение реализации адаптированных образовательных программ
2.4	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов МДОУ 2 балла	100 % выполнение плана повышения квалификации, организация участия в обучающих мероприятиях (вебинары, авторские семинары и т.д.)
2.5	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов МДОУ 2 балла	повышение доли педагогов, аттестационных на квалификационные категории; сопровождение педагогов в межаттестационный период, содействие в подборе и размещении на электронном мониторинге образовательных учреждений аттестационных данных
2.6	Высокая результативность участия МДОУ, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования призер (участие) - 1 балл лауреат - 3 балла победитель - 5 баллов	очно
2.7	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия 3 балла	организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивными школами, учреждениями культуры и др.
2.8	Обеспечение развития государственно - частного партнерства До 2 баллов	организация работы группы кратковременного пребывания с реализацией образовательной программы для детей, получающих услугу по присмотру и уходу в негосударственном секторе; методическая, организационная поддержка частных дошкольных образовательных организаций, ИП в рамках совместных плана работы
2.9	Открытые занятия и мастер-классы в рамках годового плана ДОУ- 2 балла	Материалы выступлений, сценарии занятий, статьи
2.10	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами 2 балла	реализация совместных планов работ
2.11	Заочное участие в том числе интернет в конкурсах, мастер-классах, вебинарах, семинарах, конференциях, публикации – 1 балл	Сертификат, грамота, диплом и тд.
2.12	Участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, ГТО Спартакиада (однократное участие)- 1 балл ; Неоднократное участие- 2 балла ; Турслёт- 2 балла ; Наличие значка ГТО- 2 балла .	

**5.3.4. Показатели эффективности педагогической деятельности
инструктора по физической культуре**

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Наличие в развивающей предметно-пространственной среде нетрадиционного оборудования и материалов в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами за истёкший период в том числе в режиме дистанционной работы- до 3 баллов	Наличие и наполняемость развивающих зон. Обновление и пополнение дидактического материала в соответствии с ФГОС ДО и потребностями воспитанников <u>отчёт в виде справки перечня с фото (атрибуты для спортивных игр, оформление спортивного зала совместно с воспитателями)</u>
1.2	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги от 70 до 80 % - 1 балл свыше 80% - 2 балла	Результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
1.3	Руководство районным методическим объединением (Руководство ПК МДОУ) 5 баллов	
1.4	Участие в инновационной деятельности до 4 баллов (подготовка дидактических материалов и оформление детского сада в соответствии с темой – 2 балла , публикации, вебинары,- 2 балла)	участие в муниципальной или региональной инновационной площадке
1.5	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО на уровне МДОУ – 1 балла (однократно) на муниципальном уровне - 2 балла (сроком 2 года) на региональном уровне - 3 балла (сроком 5 лет)	- обобщенный опыт работы по требованиям положения об изучении, обобщении, распространении и внесении в банк данных; - представленная авторская программа, технология имеет результат и рецензию одного из уровней.
1.6	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности: на уровне МДОУ- 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне и федеральном (международном) уровне - 4 баллов	Дифференцировано на основании приказа заведующего, ознакомить с темой и сроками за 2 недели до начала проекта
1.7	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед. чтениях. на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 4 балла	публичное выступление (мастер-класс, конференция, семинар, МО), организация выставок, оформление стендов.
1.8	Профессиональная экспертная деятельность: на уровне МДОУ - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 5 баллов	член комиссий по аттестации педагогов, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп
1.9	Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года» на муниципальном уровне участник - 2 балл на муниципальном уровне призер и лауреат- 3 балла на региональном уровне участник - 4 балла на региональном уровне призер, лауреат - 5 баллов	дифференцировано
1.10	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников (первый раздел 1 балл - при наличии подтверждающих материалов, протокол, фотоотчёт);	1раздел: организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздника, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности;

	Второй и третий раздел по 2 балла при наличии подтверждающих материалов, протокол, план работы, фотоотчёт, скрин. сайта.	2 раздел: организация семейных клубов, арт - студий и т.д. 3 раздел: публикация видео-уроков, мастер-классов в соц.сетях
1.11	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей – 1 балл	работа в группах кратковременного пребывания, Центрах игровой поддержки, лекотеках и др.
1.12	Предоставление методической, психолого - педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования до 2 баллов	работа в консультационных Центрах, охват семей
1.13	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов) (участие в утреннике, празднике без родителей и приглашенных- 1 балл, участие в мероприятиях с приглашенными 2 балла)	1 раздел: замены в связи с производственной необходимостью; 2 раздел: участие в утренниках и праздниках. 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях, субботники. 4 раздел: профсоюзная комиссия
1.14	Наличие высшего педагогического образования 1 балла	
1.15	Обеспечение информационной открытости деятельности МДОУ 1 балл за каждый	1) подбор материалов для размещения на сайте МДОУ, газете Знамя (по графику); 2) ведение собственного сайта педагога в течении всего периода (Скриншот страницы, без учета страниц в ВК и ОК); 3) предоставление информации для публикации на странице МДОУ в ВК (еженедельно).
1.16	Наличие печатных публикаций -печатная публикация в электронном журнале- 3 балла	Журнал (электронный в формате pdf, печатный).
II. Специфические показатели		
2.1	Качественная реализация образовательной программы в различных видах деятельности, в процессе режимных моментов до 2 баллов	Подготовка детей к конкурсам, смотрам, утренникам в индивидуальной и подгрупповой форме.
2.2	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников не превышает средний показатель: по МДОУ - 1 балл по району - 3 балла превышает показатель – минус 2 балла	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год»
2.3	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет) 2 балла	Проведение занятий с детьми раннего возраста
2.4	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников отсутствие травматизма - 3 балла наличие травматизма – 0 баллов	дифференцировано, с учетом времени продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов - воспитатель, минимальное - педагог-психолог, учитель-логопед)
2.5	Высокая результативность участия МДОУ, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования. Участие на любом уровне – 2 балл ; Муниципальный уровень- 3 балла ; Региональный уровень- 4 балла .	Очно, очно-заочно (баллы не суммируются, сохраняется наивысший балл)
2.6	Результативность подготовки и участия детей	Очно, очно-заочно

	в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования Победитель ДОУ - 1 балл ; участник муниципального уровня - 2 балла Победитель, Призер (Лауреат), муниципального - 3 балла , Победитель, Призер (Лауреат), регионального уровня - 4 балла .	(баллы не суммируются, сохраняется наивысший балл)
2.7	Заочное участие в том числе интернет в конкурсах, мастер-классах, вебинарах, семинарах, конференциях, публикации – 1 балл	Сертификат, грамота, диплом и т.д.
2.8	Открытые занятия и мастер-классы в рамках годового плана МДОУ - 2 балла	Материалы выступлений, сценарии занятий, статьи.
2.9	Участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, ГТО Спартакиада (однократное участие) - 1 балл ; Неоднократное участие - 2 балла ; Турслёт - 2 балла ; Наличие значка ГТО (в соответствии с возрастной ступенью) - 2 балла .	
2.10	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к сдаче нормативов ГТО - 2 балла Эффективность работы по привлечению воспитанников МДОУ к сдаче норм ГТО - 2 балла	

5.3.5. Показатели эффективности педагогической деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Наличие в развивающей предметно-пространственной среде нетрадиционного оборудования и материалов в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами за истёкший период в том числе в режиме дистанционной работы - до 3 баллов	Наличие и наполняемость развивающих зон. Обновление и пополнение дидактического материала в соответствии с ФГОС ДО и потребностями воспитанников <u>отчёт в виде справки перечня с фото (атрибуты для спортивных игр, оформление спортивного зала совместно с воспитателями).</u>
1.2	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги от 70 до 80 % - 1 балл свыше 80% - 2 балла	Результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
1.3	Руководство районным методическим объединением (Руководство ПК МДОУ) - 5 баллов	
1.4	Участие в инновационной деятельности до 4 баллов (подготовка дидактических материалов и оформление детского сада в соответствии с темой – 2 балла , публикации, вебинары, - 2 балла)	участие в муниципальной или региональной инновационной площадке
1.5	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО на уровне МДОУ – 1 балла (однократно) на муниципальном уровне - 2 балла (сроком 2 года) на региональном уровне - 3 балла (сроком 5 лет)	- обобщенный опыт работы по требованиям положения об изучении, обобщении, распространении и внесении в банк данных; - представленная авторская программа, технология имеет результат и рецензию одного из уровней.
1.6	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности:	Дифференцировано на основании приказа заведующего, ознакомить с темой

	на уровне ДОУ- 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне и федеральном (международном) уровне - 4 баллов	и сроками за 2 недели до начала проекта.
1.7	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед. чтениях. на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 4 балла	публичное выступление (мастер-класс, конференция, семинар, МО), организация выставок, оформление стендов.
1.8	Профессиональная экспертная деятельность: на уровне МДОУ - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 5 баллов	член комиссий по аттестации педагогов, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп
1.9	Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года» на муниципальном уровне участник - 2 балл на муниципальном уровне призёр и лауреат- 3 балла на региональном уровне участник - 4 балла на региональном уровне призёр, лауреат - 5 баллов	дифференцировано
1.10	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников (первый раздел 1 балл- при наличии подтверждающих материалов, протокол, фотоотчёт); Второй и третий раздел по 2 балла при наличии подтверждающих материалов, протокол, план работы, фотоотчёт, скрин. сайта.	1раздел: организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздника, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; 2 раздел: организация семейных клубов, арт - студий и т.д. 3 раздел: публикация видео-уроков, мастер-классов в соц.сетях.
1.11	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей – 1 балл	работа в группах кратковременного пребывания, Центрах игровой поддержки, лекотеках и др.
1.12	Предоставление методической, психолого - педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования до 2 баллов Руководство КЦ- 3 балла	работа в консультационных Центрах, охват семей
1.13	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов) (участие в утреннике, празднике без родителей и приглашенных- 1 балл, участие в мероприятиях с приглашенными 2 балла)	1раздел: замены в связи с производственной необходимостью: 2 раздел: участие в утренниках и праздниках. 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях, субботники
1.14	Наличие высшего педагогического образования 1 балла	
1.15	Обеспечение информационной открытости деятельности МДОУ 1 балл за каждый	1) подбор материалов для размещения на сайте МДОУ, газете Знамя (по графику); 2) ведение собственного сайта педагога в течении всего периода (Скриншот страницы, без учета страниц в ВК и ОК); 3) предоставление информации для публикации на странице МДОУ в ВК (еженедельно)
1.16	Наличие печатных публикаций -печатная публикация в электронном журнале- 3 балла	Журнал (электронный в формате pdf, печатный)
II. Специфические показатели		
2.1	Качественная реализация образовательной программы в различных видах деятельности,	Подготовка детей к конкурсам, смотрам, утренникам в индивидуальной

	в процессе режимных моментов до 2 баллов	и подгрупповой форме
2.2	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников не превышает средний показатель: по МДОУ - 1 балл по району - 3 балла превышает показатель – минус 2 балла	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год»
2.3	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет) 2 балла	Проведение занятий с детьми раннего возраста
2.4	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников отсутствие травматизма - 3 балла наличие травматизма – 0 баллов	дифференцировано, с учетом времени продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов - воспитатель, минимальное - педагог-психолог, учитель-логопед)
2.5	Высокая результативность участия МДОУ, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования. Участие на любом уровне – 2 балл ; Муниципальный уровень- 3 балла ; Региональный уровень- 4 балла .	Очно, очно-заочно (баллы не суммируются, сохраняется наивысший балл)
2.6	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования Победитель МДОУ- 1 балл ; участник муниципального уровня - 2 балл Победитель, Призер (Лауреат), муниципального- 3 балла , Победитель, Призер (Лауреат), регионального уровня- 4 балла .	Очно, очно-заочно (баллы не суммируются, сохраняется наивысший балл)
2.7	Заочное участие в том числе интернет в конкурсах, мастер-классах, вебинарах, семинарах, конференциях, публикации – 1 балл	Сертификат, грамота, диплом и тд.
2.8	Открытые занятия и мастер-классы в рамках годового плана МДОУ- 2 балла	Материалы выступлений, сценарии занятий, статьи.
2.9	Участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, ГТО Спартакиада (однократное участие)- 1 балл ; Неоднократное участие- 2 балла ; Турслёт- 2 балла ; Наличие значка ГТО (в соответствии с возрастной ступенью)- 2 балла .	
2.10	Эффективность работы по привлечению работников ДОО занятию музыкой 3 балла	При подготовке коллектива к выступлениям.

5.3.6. Показатели эффективности педагогической деятельности учителя-логопеда

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами - до 3 баллов	Наличие и наполняемость развивающих зон. Обновление и пополнение дидактического материала в соответствии с ФГОС ДО и потребностями воспитанников <u>предоставление плана.</u>

		<u>фотоотчёта выполненной работы (картотеки, дидактические игры).</u>
1.2	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги от 70 до 80 % - 1 балл свыше 80% - 2 балла	Результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
1.3	Руководство районным методическим объединением (Руководство ПК МДОУ) 5 баллов	
1.4	Участие в инновационной деятельности до 4 баллов (подготовка дидактических материалов и оформление детского сада в соответствии с темой – 2 балла , публикации, семинары- 2 балла)	участие в муниципальной или региональной инновационной площадке
1.5	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО на уровне МДОУ – 1 балла (однократно) на муниципальном уровне - 2 балла (сроком 2 года) на региональном уровне - 3 балла (сроком 5 лет)	- обобщенный опыт работы по требованиям положения об изучении, обобщении, распространении и внесении в банк данных; - представленная авторская программа, технология имеет результат и рецензию одного из уровней
1.6	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности: на уровне МДОУ- 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне и федеральном (международном) - 4 балла	дифференцировано
1.7	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед. чтениях на уровне МДОУ- 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 4 балла	выступления, организация выставок, оформление стендов, член творческих, рабочих групп
1.8	Профессиональная экспертная деятельность: на уровне МДОУ - 2 балла на муниципальном уровне - 3 балла на региональном уровне - 5 баллов	член комиссий по аттестации педагогов, ППк МДОУ, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп
1.9	Наличие звания победителя конкурса «Учитель-дефектолог (логопед)» на муниципальном уровне участник - 2 балл на муниципальном уровне призер и лауреат- 3 балла на региональном уровне участник - 4 балла на региональном уровне призер, лауреат - 5 баллов	дифференцировано
1.10	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников (первый раздел 1 балл- при наличии подтверждающих материалов, протокол, фотоотчёт); Второй и третий раздел по 2 балла при наличии подтверждающих материалов, протокол, план работы, фотоотчёт, скрин. сайта.	1раздел: организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренника и праздника, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; 2 раздел: организация семейных клубов, арт - студий и т.д. 3 раздел: публикация видео-уроков, мастер-классов в соц.сетях.
1.11	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей – 1 балл	работа в группах кратковременного пребывания, Центрах игровой поддержки, лекотеках и др.

1.12	Предоставление методической, психолого - педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования до 2 баллов Руководство КЦ- 3 балла	работа в консультационных Центрах, охват семей
1.13	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов) (участие в утреннике, празднике без родителей и приглашенных- 1 балл, участие в мероприятиях с приглашенными 2 балла)	1 раздел: участие в утренниках и праздниках. 2 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях, субботники. 3 раздел: работа в комиссиях профсоюзной организации МДОУ
1.14	Наличие высшего педагогического образования 1 балла	
1.15	Обеспечение информационной открытости деятельности МДОУ 1 балл за каждый	1) подбор материалов для размещения на сайте МДОУ, газете Знамя (по графику); 2) ведение собственного сайта педагога в течении всего периода (Скриншот страницы, без учета страниц в ВК и ОК); 3) предоставление информации для публикации на странице МДОУ в ВК (еженедельно).
1.16	Наличие печатных публикаций -печатная публикация в электронном журнале- 3 балла	Журнал (электронный в формате pdf, печатный)
II. Специфические показатели		
2.1	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами 4 балла	на основании заключений (выводов) ППк МДОУ, ПМПк, медицинских организаций
2.2	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников отсутствие травматизма - 3 балл наличие травматизма - 0 баллов	
2.3	Высокая результативность собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования. Участие на любом уровне – 2 балл ; Призовые места муниципальных уровень- 3 балла ; Призовые места региональный уровень- 4 балла	Очно, очно-заочно (баллы не суммируются, сохраняется наивысший балл)
2.4	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования Победитель МДОУ- 1 балл ; участник муниципального уровня - 2 балл Победитель, Призер (Лауреат), муниципального- 3 балла , Победитель, Призер (Лауреат), регионального уровня- 4 балла	Очно, очно-заочно (баллы не суммируются, сохраняется наивысший балл)
2.5	Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей.	Консультации, беседы, рекомендации

	до 2 баллов	
2.6	Консультационное сопровождение других МДОУ, не имеющих специалистов в штатных расписаниях 3 балла	реализация совместных планов работ
2.7	Открытые занятия и мастер-классы в рамках годового плана МДОУ- 2 балла	Материалы выступлений, сценарии занятий, статьи.
2.8	Заочное участие в том числе интернет в конкурсах, мастер-классах, вебинарах, семинарах, конференциях, публикации – 1 балл	Сертификат, грамота, диплом и тд.
2.9	Увеличение количества воспитанников охваченных логопедической помощью (больше согласованных утвержденных норм нагрузки) 16 (за 1ребёнка сверх нормы)	
2.10	Участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, ГТО Спартакиада (однократное участие)- 1 балл ; Неоднократное участие- 2 балла ; Турслёт- 2 балла ; Наличие значка ГТО- 2 балла .	

5.3.7. Показатели эффективности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Своевременное и правильное заключение необходимых хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт; правильное оформление счетов на приобретение материально – технических средств и оборудования и их получение. До 3 баллов	
1.2	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; 2 раздел: участие в утренниках (Новый год, выпускной). 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях; 4 раздел: ГТО, спортокиада, турслёт. субботники 5 раздел: работа в комиссиях профсоюзной организации МДОУ.
1.3	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии до 3 баллов	
1.4	Отсутствие предписаний, замечаний контролирурующих надзорных органов 3 балла Замечание - 0 баллов	
1.5	Наличие значка ГТО 2 балла	
1.6	Высшее образование 2 балла	

II. Специфические показатели		
2.1	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения- 3 балла Замечание - 0 баллов	
2.2	Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования МДОУ требованиям безопасности до 3 баллов При травматизме – 0 баллов	при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования МДОУ
2.3	Качественное ведение установленной документации. 3 балла	
2.4	Обеспечение выполнения натуральных норм питания До 3 баллов Не выполнение – 0 баллов	не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений
2.5	Высокое качество проведения ремонтных работ До 3 баллов	
2.6	Результативность работы по энергосбережению До 3 баллов	
2.7	Обеспечение выполнения требований пожарной и электро безопасности, охраны труда, обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО, высокое качество подготовки и своевременная организация ремонтных работ. До 3 баллов	
2.8	Обеспечение температурного режима в МДОУ в соответствии с СанПиН 3 балла	при отсутствии обоснованных жалоб

5.3.8. Показатели эффективности профессиональной деятельности помощника воспитателя

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, 2 раздел: участие в утренниках (Новый год, выпускной). 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях; 4 раздел: ГТО, спортокиада, турслёт. субботники 5 раздел: работа в комиссиях профсоюзной организации МДОУ
1.2	Наличие высшего профессионального образования 2 балла	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе
1.3.	Наличие значка ГТО 2 балла	
II. Специфические показатели		
2.1	Качественное осуществление воспитательных функций	

	до 3 баллов	
2.2	Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет) 3 балла	
2.3	Высокий уровень функционирования (посещаемости МДОУ) До 3 баллов	не менее 80% для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70% для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.4	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников не превышает средний показатель: по МДОУ - 1 балл по району - 3 балла превышает показатель – 0 баллов	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год»
2.5	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений МДОУ до 3 баллов Не выполнение – 0 баллов	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса
2.6	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами до 2 баллов	на основании заключений (выводов) ПМПк МДОУ, ПМПк, медицинских организаций

5.3.9. Показатели эффективности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; 2 раздел: участие в утренниках (Новый год, выпускной). 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях; 4 раздел: ГТО, спортолимпиада, турслёт, субботники 5 раздел: работа в комиссиях проф. Орг. МДОУ.
1.2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии до 3 баллов	
1.3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов 3 балла Замечание - 0 баллов	
1.4	За сложность и напряженность работы 3 балла	в соответствии с положением МДОУ
1.5	Наличие значка ГТО 2 балла	
II. Специфические показатели		
2.1	Качественное выполнение функций повара До 10 баллов	
2.2	Качественная организация питания детей До 10 баллов Замечание – 0 баллов	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений
2.3	Наличие квалификационного разряда 2 балла	
2.4	Обеспечение диетического питания детей	

	3 балла	
2.5	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения 6 баллов	

5.3.10. Показатели эффективности профессиональной деятельности подсобного рабочего

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; 2 раздел: участие в утренниках (Новый год, выпускной). 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях; 4 раздел: ГТО, спортокиада, турслёт. субботники 5 раздел: работа в комиссиях профсоюзной организации МДОУ.
1.2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии до 3 баллов	
1.3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов 3 балла Замечание - 0 баллов	
1.4	За сложность и напряженность работы 3 балла	в соответствии с положение МДОУ
1.5	Наличие значка ГТО 2 балла	
II. Специфические показатели		
2.1	Качественное содержание пищеблока До 10 баллов Замечание – 0 баллов	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий,
2.2	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ До 5 баллов	

5.3.11. Показатели эффективности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; 2 раздел: участие в утренниках (Новый год, выпускной). 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях; 4 раздел: ГТО, спортокиада, турслёт. субботники 5 раздел: работа в комиссиях профсоюзной организации МДОУ
1.2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии до 3 баллов	
1.3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов 3 балла Замечание - 0 баллов	

1.4	За сложность и напряженность работы 3 балла	в соответствии с положение МДОУ
II. Специфические показатели		
2.1	Качественное содержание территории МДОУ и помещений МДОУ до 15 баллов	
2.2	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников 2 балла	

5.3.12. Показатели эффективности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; 2 раздел: участие в утренниках (Новый год, выпускной). 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях; 4 раздел: ГТО, спортокиада, турслёт. субботники 5 раздел: работа в комиссиях профсоюзной организации МДОУ
1.2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии до 3 баллов	
1.3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов 3 балла Замечание - 0 баллов	
1.4	За сложность и напряженность работы 3 балла	в соответствии с положение МДОУ
1.5	Наличие значка ГТО 2 балла	
II. Специфические показатели		
2.1	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах в соответствии с графиком до 20 баллов	

5.3.13. Показатели эффективности профессиональной деятельности уборщика служебного помещения

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; 2 раздел: участие в утренниках (Новый год, выпускной). 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях; 4 раздел: ГТО, спортокиада, турслёт. субботники 5 раздел: работа в комиссиях профсоюзной организации МДОУ
1.2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии до 3 баллов	

1.3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов 3 балла Замечание - 0 баллов	
1.4	За сложность и напряженность работы 3 балла	в соответствии с положение МДОУ
1.5	Наличие значка ГТО 2 балла	
II. Специфические показатели		
2.1.	Качественное содержание территории МДОУ и помещений МДОУ до 3 баллов	

5.3.13. Показатели эффективности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; 2 раздел: участие в утренниках (Новый год, выпускной). 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях; 4 раздел: ГТО, спортолимпиада, турслёт, субботники 5 раздел: работа в комиссиях профсоюзной организации МДОУ.
1.2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии до 3 баллов	
1.3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов 1 балл Замечание - 0 баллов	
1.4	За сложность и напряженность работы 2 балла	в соответствии с положение МДОУ
1.5	Наличие значка ГТО 2 балла	
II. Специфические показатели		
2.1	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива До 5 баллов Имеется нарушение – 0 баллов	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий
2.2	Своевременный контроль учёта входящей документации и сроков её исполнения До 5 баллов	
	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учёту детей на зачисление в МДОУ До 5 баллов	

5.3.14. Показатели эффективности профессиональной деятельности кладовщика

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Активное участие в общественно значимой деятельности (за каждый раздел до 2 баллов)	1 раздел: участие в утренниках (Новый год, выпускной). 2 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях; 3 раздел: ГТО, спортолимпиада, турслёт, субботники

		4 раздел: работа в комиссиях профсоюзной организации МДОУ
1.2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии до 3 баллов	
1.3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирурующих надзорных органов 3 балла Замечание - 0 баллов	
1.4	За сложность и напряженность работы 3 балла	в соответствии с положение МДОУ
1.5	Наличие значка ГТО 2 балла	
II. Специфические показатели		
2.1	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ 3 балла	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий,
2.2	Качественное ведение установленной документации До 5 баллов	
2.3	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий и хранения 2 балла	

5.3.15. Показатели эффективности профессиональной деятельности медицинской сестры

№ п/п	Показатели	Примечание
I. Общие показатели		
1.1	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел от 1 до 5 баллов	
1.2	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов до 3 баллов	
1.3	Активное участие в общественно значимой деятельности до 6 баллов (за каждый раздел 2 балла)	1 раздел: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; 2 раздел: участие в утренниках (Новый год, выпускной). 3 раздел: культурно-образовательных, общественных мероприятиях; 4 раздел: ГТО, спортокиада, турслёт, субботники 5 раздел: работа в комиссиях профсоюзной организации МДОУ
1.4	Наличие высшего профессионального образования 2 балла	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе
1.5	Наличие значка ГТО 2 балла	
II. Специфические показатели		
2.1	Высокий уровень функционирования (посещаемости МДОУ) 3 балла	не менее 80% для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70% для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.2	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников не превышает средний показатель: по МДОУ - 1 балл по району - 3 балла	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год»

	превышает показатель – 0 баллов	
2.3	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний 2 балла	отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований
2.4	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений МДОУ до 3 баллов Не выполнение – 0 баллов	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса
2.5	Качественная организация питания и выполнения норм питания 3 балла Не выполнение – 0 баллов	не менее 90% и не более 100 % в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений
2.6	Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями 3 балла	
2.7	Эффективность работы по привлечению работников МДОУ к ЗОЖ, занятиям спортом 3 балла	организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников МДОУ
2.8	Организация дистанционного образования (за каждый раздел по 1 баллу)	Размещения в социальных сетях обучающих материалов для воспитанников МДОУ, информации для родителей по вопросам воспитания и образования .

Приложение № 6
к коллективному договору на 2023-2025 гг.

ГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 29 с. Красный Октябрь»
_____ И.Н. Просяная

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 29
с. Красный Октябрь»
_____ Е.В. Лященко

**Перечень оснований
для оказания работникам учреждения материальной помощи**

№ п/п	Основание премиальной выплаты	Размер выплаты	Основание материальной помощи	Размер выплаты
1.	Юбилейные даты – женщине 55 лет, мужчине 60 лет (из средств работодателя)	0,5 должностного оклада		
2.			Длительное лечение, в том числе требующее операционного вмешательства (из средств профсоюзной организации)	1000 рублей

**Приложение №7
к коллективному договору
на 2023 – 2025 гг.**

СОГЛАСОВАНО:

**Председатель профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида №29 с. Красный Октябрь»
И.Н. Просяная**

УТВЕРЖДАЮ:

**Заведующий МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 29
с. Красный Октябрь»
Е.В. Лященко**

**Соглашение по охране труда
на 2022-2023 год между администрацией и профсоюзным комитетом
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
общеразвивающего вида № 29 с. Красный Октябрь Белгородского района
Белгородской области»**

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол-во	Стоимость	Ответственные	Срок исполнения
1.	Провести инструктаж по охране труда на рабочем месте	2 раза в год	-	заведующий	июнь декабрь
2.	Обеспечить своевременное прохождение медосмотра работниками учреждения	34 чел.	За централ. средства	заведующий	1 раз в полугодие
3.	Провести проверку состояния электрооборудования и приборов	2 раза	За централ. средства	завхоз	январь, август
4.	Провести замер сопротивления изоляции электроприборов	1 раз	За централ. средства	завхоз	июль
5.	Обеспечить работников учреждения моющими и дезинфицирующими средствами	по нормам	За централ. средства	завхоз	в течение года
6.	Провести инструктаж по пожарной безопасности	2 раза	-	завхоз	июнь декабрь
7.	Обеспечить работников учреждения спецодеждой и средствами индивидуальной защиты	8компл.	За централ. средства	завхоз	май
8.	Провести обследование спортивных снарядов и оборудования в спортивном зале и на министадионе	2 раза	-	завхоз	май, август
9.	Организовать заправку огнетушителей	1 раз	За централ. средства	завхоз	май июнь
10.	Обеспечить контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в детском саду	1 раз в 10 дней	-	заведующий	1 раз в 10 дней

Приложение №8
к коллективному договору
на 2023 – 2025 гг.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
МДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида №29 с.
Красный Октябрь»
_____ И.Н. Просяная

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ «Детский
сад общеразвивающего вида № 29
с. Красный Октябрь»
_____ Е.В. Лященко

Перечень
профессий и должностей работников муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 29 с. Красный Октябрь
Белгородского района Белгородской области», имеющих право на обеспечение
специальной одеждой

Название должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Количество средств индивидуальной защиты	Срок использования
1. Рабочий по ремонту и обслуживанию здания и оборудования	1.Рукавицы брезентовые.	2 пары	1 год
	2.Перчатки с полимерным покрытием/ Перчатки резиновые диэлектрические	3 пары/ 1 пара	6 месяцев/ 1 год
	3. Сапоги резиновые/ Галоши диэлектрические	1 пара	1 год
	4. Наушники противошумные	1 шт.	3 года
2. Уборщица	1. Перчатки с полимерным покрытием	2 пары	1 год
	2. Халат хлопчатобумажный	2 штуки	1,5 года
3. Повар	1. Халат хлопчатобумажный	2 штуки	1,5 года
	2. Фартук уплотнённый	2 штуки	2 года
	3. Перчатки	2 штуки	По мере износа
4. Дворник	1. Халат хлопчатобумажный	1 штука	1,5 года
	2. Фартук уплотнённый	1 штука	2 года
	3. Перчатки с полимерным покрытием	2 пары	6 месяцев