

Управление образования администрации города Белгорода
Белгородская городская организация
Профсоюза работников народного образования и науки РФ

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 48


Н.Н. Чаплыгина
(подпись, Ф.И.О.)

«10» декабря 2024 г.



М.П.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 48
Ю.Н. Кондратенко
(подпись, Ф.И.О.)



«10» декабря 2024 г.

М.П.

Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 48 «Вишенка» г. Белгорода
на период с 01.01.2025 по 31.12.2027 годы



10 декабря 24
12/10/24/4/4/20
Регистрационный номер
Услуг
Иванченко ЕВ

Принят на общем собрании работников
МБДОУ д/с № 48
«5» декабря 2024
Протокол № 3

Белгород 2024

Оглавление

Раздел 1. Общие положения.	3
Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.	5
Раздел 3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров.	9
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	11
Раздел 5. Порядок организации дистанционной (удаленной) работы	16
Раздел 6. Оплата и стимулирование труда.	20
Раздел 7. Социальные гарантии и льготы.	25
Раздел 8. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста.	28
Раздел 9. Охрана труда и здоровья.	28
Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.	32
Раздел 11. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.	36
Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	37
Приложение № 1	38
Приложение № 2	58
Приложение № 3	111
Приложение № 4	114
Приложение № 5	115
Приложение № 6	119
Приложение № 7	121
Приложение № 8	122
Приложение № 9	125

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 48 «Вишенка» г. Белгорода (далее по тексту – Учреждение)

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Учреждения Чаплыгиной Надежды Николаевны (далее - работодатель);
- работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Кондратенко Юлии Николаевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 48 «Вишенка» г. Белгорода (*Приложение 1*).

- Положение об оплате труда и стимулирования работников МБДОУ д/с № 48 (*Приложение 2*).

- Соглашение по охране труда (*Приложение 3*). Соглашение по улучшению условий труда между администрацией и трудовым коллективом МБДОУ д/с № 48 на 2025 г.

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (*Приложение 4*).

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами (*Приложения 5,6*).

- Аттестация педагогических работников (*Приложение 7*).

- Локальные нормативные акты, закрепляющие нормы профессиональной этики педагогических работников МБДОУ д/с № 48

(Приложение 8). Кодекс профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 48 «Вишенка» г. Белгорода

- График отпусков (Приложение 9).

1.14. Формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения (по согласованию) профкома.
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 ТК РФ.
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 г. сроком на 3 года по 31.12.2027 г.

1.18. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет согласно ст. 43 ТК РФ.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Стороны договорились, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст.66.1 ТК РФ).

2.4.2. 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.

2.4.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

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

2.4.5. В трудовой договор включать существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и т.д.

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

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

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

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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.

2.4.7. Предоставлять работнику право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) на не более, чем 4 часа (0,5 ставки) в день.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.4.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 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.

2.4.9. Уведомлять в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации и трудовой коллектив не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о планируемом изменении статуса Учреждения, его структуры, сокращении численности или штата работников, 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.

Критерием массового высвобождения является одновременное сокращение более 10 процентов работников от общей численности работников организации.

Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.4.10. Предупреждать персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца работника, попадающего под сокращение.

2.4.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют также работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет 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.
- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации.

2.4.12. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации в соответствии со статьями 179, 180 ТК РФ.

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

2.4.14. Производить расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя только с учетом мнения (предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

2.7. В случае выявления работником неверной или неполной

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

2.8. 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.

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.2.3. 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, 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств городского бюджета.

3.2.5. 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.

3.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.4. 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 ст. 81 ТК РФ).

3.5. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников зависит от желания самих педагогических работников.

3.6 Стороны согласились о необходимости предусматривать в коллективных договорах и соглашениях образовательных Организаций обязательства об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

3.7 В целях реализации пункта 3.6 настоящего раздела учет квалификационных категорий указанных педагогических работников

проводится образовательными Организациями, с которыми указанные лица состоят в трудовых отношениях или в которые они поступают на работу.

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

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. В образовательной организации установлена пятидневная продолжительность рабочей недели. Выходными днями являются суббота, воскресенье, государственные праздничные дни.

4.3. Для руководителя, заместителя руководителя по хозяйственной работе, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Общая продолжительность рабочего времени педагогических работников (кроме должностей, имеющих сокращенную рабочую неделю) устанавливается 36 часов в неделю, считая, что рабочее время педагога включает в себя не только педагогическую нагрузку, но и время, затрачиваемое на дополнительную работу.

4.5. Работнику как при приёме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

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

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

4.7. Совместно разрабатывать и согласовать с профкомом должностные обязанности, инструкции по охране труда на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.8. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации. Тарификацию проводить с участием профкома. Сроки проведения тарификации – до 01 сентября текущего года и 01 января последующего года.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять в соответствии с графиком отпусков утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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 (ст. 262.2 ТК РФ).

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 (ст.262.1 ТК РФ).

График отпусков доводится до сведения всех работников и размещается на видном месте.

4.10. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим 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, предоставляется 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 (ст. 263 ТК РФ).

4.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст. 262 ТК РФ)

4.12. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11. 1995 № 181-ФЗ)

4.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос части отпуска на другой год допускается с письменного согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ).

4.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.15. Вновь принятым работникам предоставлять отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.16. 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», ст. 335 ТК РФ).

4.17. В соответствии с действующим законодательством всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам – удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в соответствии с п.4. раздела 1 постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках).

4.18. Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск может устанавливаться работникам Учреждения по результатам специальной оценки условий труда при установлении класса 3.2 и выше.

4.19. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

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

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

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

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 (ст. 121 ТК РФ);

- излишки дней, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки дней, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

4.22. Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

4.23. Предоставлять работникам по их письменному заявлению право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Помимо лиц, указанных в ст. 128 ТК РФ:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 14 дней в году;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 дней в году;

- для проводов детей в армию - до 3 дней в году.

Работнику по его письменному заявлению в связи с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.24. Предоставлять работникам отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию)».

4.25. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы для (ст.173 ТК РФ):

- для прохождения промежуточной аттестации (согласно справке – вызова образовательного учреждения);
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

4.26. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.27. 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.

4.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.28.1. 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.

4.28.2. 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 ст. 372 ТК РФ.

4.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ) РАБОТЫ

5.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в порядке, предусмотренном ст. 312.1 ТК РФ может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

5.2. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.3. В случаях, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу. Согласие работника на такой перевод не требуется.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу с учетом требований, предусмотренных ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ. Работник знакомится с указанным локальным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных п. 12.3, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения этим работником трудовой функции оборудованием, указанным в ч. 2 ст. 312.9 ТК РФ либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных

работодателем.

По окончании срока перевода в порядке, предусмотренном п. 12.3 работодатель не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работника на дистанционную работу, предоставляет работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ для дистанционного работника.

При наличии обстоятельств, предусмотренных ч. 7 ст. 312.9 ТК РФ, в связи с которыми временный перевод работника на дистанционную работу невозможен, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ.

5.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ст. 312.2, 312.3 ТК РФ.

5.5. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

5.6. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

5.7. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного

работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

5.8. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны. Данное подтверждение направляется в течение 2 рабочих дней с момента получения электронного документа.

5.9. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

5.10. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления направляет дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренного ст. 312.3 ТК РФ).

5.11 Режим рабочего времени дистанционных работников.

На дистанционных работников Учреждения распространяет свое действие положения раздела V коллективного договора и настоящих правил внутреннего трудового распорядка в части установления режима рабочего времени.

Режим рабочего времени дистанционного работника и работника, осуществляющего свою трудовую функцию непосредственно в учреждении идентичен.

При взаимодействии сторон посредством использования телефонной/мобильной связи работник обязан быть доступен для работодателя в рабочие часы, установленные в Учреждении для совместного решения поставленных задач.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.12. Работникам, выполняющим работу дистанционно, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в любое время рабочего года в соответствии с Графиком отпусков, утвержденном в порядке, предусмотренном разделом IV коллективного

договора и правил внутреннего трудового распорядка.

5.13. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

Компенсация выплачивается ежемесячно в срок не позднее 10 числа месяца, предшествующего месяцу выплаты компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, а выплата расходов – не позднее 5 рабочих дней с момента предоставления отчета Работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

5.14. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие ст. ст. 166 – 168 ТК РФ.

5.15. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

5.16. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

5.17. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

VI. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе:

- Постановления Белгородской области 134-ПП от 07.04.2014 года «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии прав на получение общедоступного бесплатного дошкольного образования» с изменениями и дополнениями от 27 декабря 2021 года № 667-пп.

- Положения об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 48 «Вишенка» г. Белгорода. (Приложение 2)

Положение применяется при определении заработной платы в отношении всех категорий работников: педагогического и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

6.2. При изменении системы оплаты труда работников образовательной организации вносятся изменения в коллективный договор, соглашения, Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 48 «Вишенка» г. Белгорода.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа следующего месяца.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.4. С 1 января 2025 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 22 440 рублей в месяц. Начиная с 2025 года, устанавливается минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

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

6.6. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни

допускается только по письменному распоряжению работодателя при условии письменного согласия работника, с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

6.7. Оплата работы в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6.9. 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.

6.10. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

6.11. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. (ст. 136 ТК РФ)

Работник имеет право на беспрепятственное получение заработной платы удобным для него способом.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего 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).

6.14. В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по дополнительному соглашению сторон к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.15. Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

6.16. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), совмещение или увеличение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ) по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

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

6.18. Руководитель образовательной организации заключает с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору, в случае изменения условий труда, оплаты труда, перевод на новую работу в данном учреждении (по письменному согласию работника).

6.19. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) должно производиться в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области и г. Белгорода.

6.20. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее, чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), выплачивается гарантированная доплата в размере 30% от базового оклада на период первого года трудовой деятельности (основание Закон Белгородской области от 31.10.2014 № 314 «Об образовании в Белгородской области», постановление Правительства Белгородской области от 06.04.2015 года № 122-ПП)

6.21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.22. Стимулирующая выплата работникам устанавливается на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности по итогам текущего периода (с января по август, с сентября по декабрь).

6.23. Работники Учреждения, относящиеся к категории «Педагогические работники» имеют равные возможности в получении вознаграждения стимулирующего характера за качество (результативность) своего труда.

6.24. Штаты Учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе педагогическим работникам устанавливаются поправочный коэффициент численности контингента детей по списочному составу в группах на дату тарификации.

6.25. В период отмены образовательного процесса для 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.

6.26. За время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника (в случае объявления Работодателем режима простоя в отношении Работников в соответствии с решениями оперативного штаба Белгородской области, действующего в рамках исполнения Указа Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 года № 757 «О мерах, осуществляемых в субъектах Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 года № 756) сохранить среднюю заработную плату работникам

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.28. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, сохраняется выплата заработной платы в полном объеме.

6.29. Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. 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.

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

7.2.3. 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 руководителю образовательной организации, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.2.4. Педагогическим работникам из перечня льготных профессий предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

7.2.5. Педагогические работники, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, имеют право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда при наличии имеющихся условий в Учреждении (273-ФЗ, закона об образовании в РФ, ст.47).

7.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) при наличии действующих жилищных программ в регионе.

7.2.7. Содействовать в обеспечении остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.

7.2.8. Содействовать в оказании помощи в обеспечении детей оздоровительными путевками в каникулярное время;

7.2.9. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

7.3 В случае призыва работника на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.3.1. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.3.2 В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой

договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

7.3.3 Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

7.3.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

7.3.5 Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

7.3.6. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

7.3.7. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

7.3.8. Осуществлять ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ, размере средней заработной платы. Производить расчет размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работникам в соответствии со ст.139 ТК РФ.

7.4. Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.4.1. Предоставлять льготу в размере 100% от установленной платы за содержание детей сотрудников МБДОУ, кроме руководящих и педагогических работников в соответствии с решением Совета депутатов г. Белгорода от 24 апреля 2014 г. N 91 «О предоставлении льгот на получение общедоступного дошкольного образования».

7.4.2. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет работников образовательного учреждения.

7.4.3. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

7.4.4. Выплачивать пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет в соответствии с законодательством РФ.

7.4.5. 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.

7.5. Обеспечивать качественное медицинское обследование (диспансеризацию) всех работников Учреждения.

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

7.5.2 Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.7.4.3 настоящего договора, 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.

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

7.5.4 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем (ст.185.1 ТК РФ).

7.5.5 Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

VIII. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА И ЗАЩИТА ПРАВ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Стороны договорились:

8.1. Молодой специалист имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

8.2. При наблюдении за деятельностью молодого специалиста работодатель не имеет права делать ему замечания при детях, если нет угрозы их жизни и здоровью, анализировать его деятельность. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

8.3. Молодой специалист имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производится по обоюдному согласию.

8.4. По возможности оказывать содействие в решении бытовых проблем (жилье, оздоровление, вхождение в коллектив детского сада, привлечение к общественным поручениям).

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. 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 3).

9.2. Работодатель обязуется:

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

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

9.2.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в год.

9.2.4. Организовывать проверку знаний работников детского сада по охране труда ежегодно на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж не реже 1 раза в 6 месяцев.

9.2.5. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников Учреждения осуществлять не реже одного раза в 5 лет.

9.2.6. С работниками, поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу в Учреждении, проводить обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (ст.219 ТК РФ).

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

9.2.8. 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.

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

9.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с Приложением № 4 коллективного договора.

9.2.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения 5,6).

9.2.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Проводить гигиеническую подготовку работников за счет средств бюджета.

9.2.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.3 Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

9.3.1. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

9.3.2. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

9.3.3. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

9.3.4. 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.

9.3.5. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

9.3.6. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации.

9.3.7. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

9.3.8. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

9.3.9 Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

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

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

9.4.2 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.

9.4.3. Оказывать содействие 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.

Совместно с уполномоченными по охране труда от профкома организовать контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда, не менее 2 раз в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в образовательной организации.

9.4.4. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований

охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.5. Работники обязуются:

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

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

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

9.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.5.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью участников образовательного процесса, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы.

10.2. 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 ст. 377 ТК РФ).

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

10.3.1. 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.

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

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

10.3.4. 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.

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

10.3.6. 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.

10.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих выплат, внебюджетного фонда.

10.4. 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 при принятии решений руководителем образовательной организации с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат (ст. 135, 144 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 ст. 81 ТК РФ);

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

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

10.11. 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 ст. 39 ТК РФ).

10.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда, социальному страхованию.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также за правильностью формирования в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого

работника (в случае, если в соответствии с действующим законодательством трудовая книжка на работника не ведется).

11.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

11.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

11.10. Вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию.

11.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны договорились:

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

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

12.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

12.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Ю.Н. Кондратенко
«15» ноября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ д/с №48
_____ Чаплыгина Н.Н.
«15» ноября 2024 года

Рассмотрено
на Общем собрании работников
Протокол № 3 от

**Правила внутреннего трудового распорядка муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 48 «Вишенка» г. Белгорода**

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 48 «Вишенка» г. Белгорода (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице заведующего.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждении осуществляется на основании трудового договора.¹

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:²

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

¹ ст.16 ТК РФ

² ст.65 ТК РФ

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1. ТК), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

2.5. 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.

2.5.1. Работодатель обязуется формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах пенсионного фонда РФ (ст. 66.1. ТК РФ)

2.6. Трудовые книжки хранятся у заведующего Учреждения наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

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

2.8. К педагогической деятельности не допускаются лица:³

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или

³ ст.331 ТК РФ

подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

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

– признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.9. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.⁴

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.⁵

Организацию указанной работы осуществляет заведующий Учреждения, который также знакомит работника:

– с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения);

– с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

– с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

⁴ ст.351.1 ТК РФ

⁵ ст.68 ТК РФ

2.11. При приеме на работу с работниками, входящими в перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности") заключается письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ, ст. 248, 249 ТК РФ).

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.⁶

2.13. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.⁷

2.14. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.⁸

2.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:⁹

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

⁶ ч.1 ст.70 ТК РФ

⁷ ч.1 ст.71 ТК РФ

⁸ ч.3 ст.66 ТК РФ

⁹ ст.77 ТК РФ

– отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

– отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

– обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

– нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.¹⁰

1) В связи с изменениями в организации работы ДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2) По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.¹¹

2.17. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его

¹⁰ часть 1 ст. 80 ТК РФ

¹¹ часть 2 ст. 80 ТК РФ

инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.¹²

2.18. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.¹³

2.19. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы.¹⁴

2.20. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.¹⁵

2.21. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).¹⁶

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.¹⁷

Работник обязан отчитаться перед материально-ответственными лицами: сдать твердый и мягкий инвентарь, игрушки, пособия, методическую литературу, технические средства.

2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.¹⁸

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:¹⁹

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

¹² часть 3 ст. 80 ТК РФ

¹³ ч.1 ст.79 ТК РФ

¹⁴ ч.2 ст.79 ТК РФ

¹⁵ ч.3 ст.79 ТК РФ

¹⁶ ч.3 ст.84.1 ТК РФ

¹⁷ ч.4 ст.84.1 ТК РФ

¹⁸ ч.1 ст.84.1 ТК РФ

¹⁹ ст.21 ТК РФ

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждения в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:²⁰

- 1) свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм,

²⁰ ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

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

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

б) право на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, исследовательской деятельности в Организации;

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

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

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

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

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, а также закреплённых приказом заведующего Учреждения от 29.05.2014г. № 59.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:²¹

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

²¹ ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

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

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

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

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

7) право на повышение квалификационной категории при аттестации в порядке, установленном законодательством об образовании;

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

3.5. Заведующему Учреждения, руководителям структурных подразделений предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».²²

3.6. Работники Учреждения обязаны:²³

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

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

3.7. Педагогические работники Учреждения обязаны:²⁴

²² ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»

²³ ст.21 ТК РФ

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденной образовательной программы дошкольного образования;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

б) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

10) соблюдать устав Учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:²⁵

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

– вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

– требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

– привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

– принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:²⁶

²⁴ ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁵ ст.22 ТК РФ

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными

²⁶ ст.22 ТК РФ

правовыми актами Российской Федерации;

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.²⁷

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных Учреждений, утвержденными в установленном порядке.²⁸

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

Должность	Норма рабочего времени (часов в неделю)
Воспитатель (в т.ч. старший воспитатель)	36
Учитель-логопед	20
Музыкальный руководитель	24

5.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования, инструкторов физического воспитания, учителей-логопедов норма часов работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий

²⁷ ч.1 ст.333 ТК РФ

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

продолжительностью, не превышающей 30 минут.

Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:²⁹

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- работа на общих собраниях коллектива Учреждения;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;

- дежурства на плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;

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

- Объем педагогической нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из штатного расписания, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

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

5.6. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в период приостановки функционирования групп по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям устанавливается локальными актами Учреждения.

5.7. Для работников из числа учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, заместителя заведующего по хозяйственной работе, заведующего продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

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

Заведующий, заместитель заведующего по хозяйственной работе

рабочий день не нормирован и определяется из расчета 40-часовой рабочей недели

(постановление
Правительства РФ от
11.12.2002 № 884)

Старшая медсестра, медсестра

39

Обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал

40

5.8. Работа, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается работнику только с письменного согласия работника.

5.9. Учреждение работает по пятидневной рабочей неделе. Длительность работы Учреждения – 12 часов. Режим работы Учреждения с 07.00 до 19.00. Режим работы группы вечернего пребывания с 19.00 до 21.00. Выходные – суббота, воскресенье, государственные праздничные дни.

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

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

Время работы сотрудников:

- Воспитатели:

- на группе общеразвивающей направленности - 1 смена с 7.00-13.42;
- 2 смена с 11.46 до 19.00;

Музыкальный руководитель, учитель-логопед, - ежедневно по утвержденным графикам работы.

- Медицинским работникам рабочее время устанавливается 39 часов в неделю в соответствии графиком работы, при наличии класса 3.2 условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени до 36 часов в неделю по утвержденному графику работы³⁰.

- Помощники воспитателя: с 8.00 до 18.00 (перерыв на обед 2 часа), при условии установления рабочей нагрузки 1 ставки по должности.

- Работники пищеблока: с 6.00 до 14.30-первая смена; с 9.30 до 18.00-вторая смена; (перерыв первая смена с 11.00 до 11.30; 2 смена перерыв с

³⁰ постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"

13.-00 до 13.30).

- вахтер: с 8.00 до 13.00 и с 15.00 до 18.00 (перерыв на обед 2 часа с 13.00 до 15.00).

5.11. Регистрация прихода на работу и ухода с нее работников ДОУ производится в журнале «Прихода и ухода сотрудников».

5.12. Ответственность за ведение табеля возлагается на старшего воспитателя для педагогического персонала и на заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала Учреждения.

5.13. Уход в рабочее время по служебным обязанностям или по другим уважительным причинам допускается только с разрешения заведующего Учреждения.

В этом случае работники обязаны отметиться в журнале «Прихода и ухода сотрудников» выхода за пределы территории в рабочее время, с указанием причины и срока отсутствия. По возвращению произвести отметку о явке на рабочее место.

В случае отсутствия возможности предупредить заведующего о необходимости отлучиться в рабочее время по уважительной причине, работник может предупредить дежурного администратора по учреждению, который выбирается из числа заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, старшего воспитателя, узких специалистов; медицинского персонала в соответствии с графиком дежурств по учреждению, утверждаемом на учебный год.

Работники, не задействованные в образовательном процессе, могут быть привлечены к дежурству на период обеденного перерыва вахтера (с 13.00 до 15.00). График дежурств составляется на учебный год и утверждается заведующим по согласованию с профсоюзным органом.

5.13. В случае неявки на работу по болезни или другой уважительной причине работник обязан:

- своевременно известить администрацию;

-предоставить, соответствующий документ (листок временной нетрудоспособности) в первый день выхода на работу.

5.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.³¹

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

5.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.³²

5.17. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не

³¹ часть 1 ст. 95 ТК РФ

³² ст.112 ТК РФ

является основанием для снижения заработной платы работникам учреждения, получающим должностной оклад.

5.18. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа следующего месяца.

5.19. Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета пластиковых карт Белгородского отделения № 8592 сбербанка России, или на указанный работником счет другого отделения банка.

5.20. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

5.21. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.22. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.³³

5.23. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.³⁴

5.24. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

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

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

5.27. Педагогическим работникам: учителю-логопеду Учреждения

³³ ст.93 ТК РФ

³⁴ ст.104 ТК РФ

предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а так же в соответствии с п.5. раздела 1 постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогическим работникам, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья, старшему воспитателю, воспитателю, музыкальному руководителю, педагогу-психологу – 42.³⁵

5.28. Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.³⁶

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск может устанавливаться работникам по результатам специальной оценки условий труда при установлении класса 3.2 и выше³⁷:

- поварам, работающим у плиты, по условиям труда относящихся к категории работников с вредными условиями труда в соответствии с п. 6 главы 39 Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 года № 298/П-22 установить 6 календарных дней дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска.

5.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.³⁸

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.³⁹

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.⁴⁰

5.30. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.⁴¹

С учетом [статьи 124](#) Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.⁴²

5.31. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у

³⁵ Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»

³⁶ ч.1 ст.115

³⁹ ст.117 ТК РФ

⁴⁰ ч.1 ст.115

⁴¹ ч.1 ст.123 ТК РФ

⁴² ч.2 ст.123 ТК РФ

⁴² последний абзац ст. 124 ТК РФ

работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.⁴³

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:⁴⁴

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

– работникам в возрасте до 18 лет;

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

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.⁴⁵

5.32. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.⁴⁶

5.33. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁴⁷

5.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁴⁸

– временной нетрудоспособности работника;

– исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.35. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.⁴⁹

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

6. Поощрения за труд.

⁴³ ч.2 ст.122 ТК РФ

⁴⁷ ч.3 ст.122 ТК РФ

⁴⁸ последний абзац ст.122 ТК РФ

⁴⁹ ч.1 ст.125 ТК РФ

⁵⁰ч.5 ст.124 ТК РФ

⁵¹ ч.1 ст.124 ТК РФ

⁴⁹ ч.1 ст. 128 ТК РФ

6.1 За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:⁵⁰

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

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

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

7 Дисциплинарные взыскания.

7.1 До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.2 Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.4 Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнении обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.⁵¹

7.5 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁵²

7.6 Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если

⁵³ ст.191 ТК РФ

⁵¹ ч.4 ст.193 ТК РФ

⁵² ч.5 ст.193 ТК РФ

работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.⁵³

7.7 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:⁵⁴

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

7.8 При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁵⁵

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

7.10 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.⁵⁶

8 Ответственность работников Учреждения

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

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

8.3

Заведующий МБДОУ д/с 48

Н.Н. Чаплыгина

⁵³ ч.6 ст.193 ТК РФ

⁵⁴ ст.192 ТК РФ

⁵⁵ ч.5 ст.192 ТК РФ

⁵⁶ ст.194 ТК РФ

Приложение № 2
к коллективному договору
МБДОУ д/с №48

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБДОУ д/с № 48
_____ Ю.Н. Кондратенко
« ___ » _____ 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 48
_____ Н.Н. Чаплыгина
« ___ » _____ 2024г.

**Положение об оплате труда и стимулировании работников
МБДОУ д/с № 48 г. Белгорода**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат Компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, постановлением правительства Белгородской области от 07.04.2014г. 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 последней редакции 26.12.2022г. №814-пп), решением Белгородского городского Совета от «29» мая 2018 г. № 665 «Об утверждении Положения об оплате труда стимулировании работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», постановления Правительства Белгородской области от 21.12.2021 N 667-пп в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение применяется при определении заработной платы в отношении всех категорий работников: педагогических и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

2. Основные понятия и определения

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3. Распределение фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

3.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал, дошкольная образовательная организация самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на областном уровне).

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

$\text{ФОТ}_{\text{пед.пер.}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала

Рекомендуемый диапазон Дс от 20 до 70 процентов. Значение Дс определяется организацией самостоятельно.

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

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

Объем гарантированной части определяется по формуле:

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

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

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

4. Расчет оплаты труда педагогических работников

4.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада (приложение N 2) с применением гарантированных выплат (приложение N 3) и стимулирующих выплат (приложения N 1) согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$\text{Зп.восп.} = (\text{О баз.восп.} \times \text{К попр. на контингент} \times (1 + \text{K1} + \text{K2})) + \text{С},$$

где:

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению N 2;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

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

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

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования администрации города Белгорода в разрезе каждой группы дошкольной организации в соответствии с паспортом бюро технической инвентаризации и СанПиН.

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

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

K1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 3);

K2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N4).

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$$\text{Зп.пед} = (\text{О баз.пед.} \times \text{K попр. на контингент} \times (1 + \text{K1} + \text{K2})) + \text{С},$$

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно приложению N 2;

K попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$K = \frac{\text{численность контингента по численному составу в целом по дошкольной образовательной организации на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование дошкольной образовательной организации в соответствии с СанПиН}}$$

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

5. Стимулирующие выплаты.

5.1. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) МБДОУ д/с № 48.

5.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января по основной должности и в соответствии с настоящим Положением, на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

5.3. Система стимулирующих выплат работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда.

5.4. Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в МБДОУ д/с № 48, производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены) на среднемесячное количество рабочих часов (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)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

5.5. Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного

стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

6.1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении № 2.

$Zn\text{ пр} = (O\text{ баз.пр.} \times (1 + K2)) + C$, где

O баз.пр. - базовый оклад прочего персонала;

K2 - специальные гарантированные надбавки (приложение № 3);

C - стимулирующие надбавки (приложения № 1).

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Расчет оплаты труда старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

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

Зарплата старшего воспитателя МБДОУ д/с № 48 устанавливается заведующим на основании заключенного трудового договора.

Базовая заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада заведующего дошкольной образовательной организации без учета доплаты ему за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть заработной платы старшего воспитателя устанавливается органом самоуправления дошкольной образовательной организации по представлению заведующего дошкольной образовательной организацией в соответствии с критериями эффективности работы (приложение № 1).

***Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя
дошкольной образовательной организации:***

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

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

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

А - коэффициент за квалификационную категорию
 0,05 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;
 0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;
 0,15 - для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

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

7. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат

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

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

ДОО - образовательная организация, реализующая основную образовательную программу дошкольного образования,

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования,

ОВЗ - ограниченные возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ГКП - группа кратковременного пребывания,

ИП - индивидуальный предприниматель,

ЧДОО - частная образовательная организация, реализующая основную образовательную программу дошкольного образования,

ЗОЖ - здоровый образ жизни,

ПМПк - психолого-медико-педагогическая комиссия,

ПМПк - психолого-медико-педагогический консилиум ДОО.

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников дошкольных групп в образовательных организациях

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 21.12.2021 N 667-пп)

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
1. Административный персонал		
1.1.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части):	
	- в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	12 356

	- в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	13 358
	- в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	14 412
	- в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	15 519
1.2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части):	
	- без категории;	13 358
	- I квалификационная категория;	14 412
	- высшая квалификационная категория	15 519
2. Педагогические работники		
2.1.	Инструктор по физической культуре:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- I квалификационная категория;	13 243
	- высшая квалификационная категория	14 391
2.2.	Музыкальный руководитель:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- I квалификационная категория;	13 243
	- высшая квалификационная категория	14 391
2.3.	Педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- I квалификационная категория;	13 243
	- высшая квалификационная категория	14 391
2.4.	Педагог-психолог, социальный педагог:	
	- без квалификационной категории;	13 243
	- I квалификационная категория;	14 267
	- высшая квалификационная категория	15 483
2.5.	Воспитатель:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- I квалификационная категория;	14 267
	- высшая квалификационная категория	15 483
2.6.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог:	
	- без квалификационной категории;	14 034
	- I квалификационная категория;	16 373
	- высшая квалификационная категория	
2.7.	Тьютор:	
	- без квалификационной категории;	13 243
	- I квалификационная категория;	14 267
	- высшая квалификационная категория	15 483
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
3.2.	Помощник воспитателя	10 079
3.3.	Ассистент (помощник)	10 079
3.4.	Секретарь учебной части:	
	- среднее (полное) общее образование;	10 079
	- среднее профессиональное образование;	10 604
	- высшее профессиональное образование	11 167
3.13.	Медицинская сестра (старшая медицинская сестра),	

	инструктор по лечебной физкультуре:	
	- без квалификационной категории;	10 660
	- II квалификационная категория;	10 865
	- I квалификационная категория;	11 379
	- высшая квалификационная категория	11 900
3.14.	Специалист по охране труда:	
	- без квалификационной категории	10 079
	- II квалификационная категория;	10 514
	- I квалификационная категория	12 362
4. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
4.2.	Делопроизводитель. Требования к квалификации:	
	общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	10 079
4.9.	Грузчик	10 079
4.10.	Дворник	10 079
4.11.	Кастелянша	10 079
4.12.	Кладовщик	10 079
4.16.	Шеф-повар:	
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности;	10 707
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку;	11 363
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку;	11 857
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	10 079
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	10 968
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	12 788
4.17.	Повар	10 707
4.18.	Подсобный рабочий	10 079
4.19.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный)	10 284
4.20.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	10 079
4.21.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	10 079
4.23.	Сторож (вахтер)	10 079
4.24.	Уборщик служебных помещений	10 079
4.25.	Вахтер	10 079

7.2. Первая квалификационная группа "Педагогический персонал" (воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор и т.д.).

Протокол заседания комиссии по
установлению стимулирующих выплат
от _____ № _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с №48

_____ Н.Н Чаплыгина

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы воспитателя группы № _____ ФИО _____ за период с _____ г. по _____ г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по само оценке	Достигнутые результаты	Баллы комиссии	Замечания
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	РППС в групповых комнатах и на игровых площадках: - соответствует требованиям при наличии положительной динамики – 2 б. - в целом соответствует, но требует пополнения – 1б. - при отсутствии положительной динамики – 0 б. Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период на основании паспорта группы				
2	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение документации.	- Качественное и своевременное выполнение и реализация - 2б - Своевременное выполнение и реализация при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1б - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0б Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг	- Ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Наличие обоснованных жалоб от родителей – 0б Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя на основании общего рейтинга ДОО, наличия позитивных отзывов				
4	Повышение педагогической грамотности педагога (Сверх плана ДОО)	- Участие в семинарах, вебинарах и т.п. – 1 б (не менее двух за отчетный период) - Удостоверение в повышении квалификации (36 ч.) – 1 б - Удостоверение о повышении квалификации (72ч) – 2б (Удостоверение о повышении квалификации 108 ч. – 3 б.) (Удостоверение о повышении квалификации 180 ч. – 5 б.) Мах. - 5 баллов	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов				

5	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 2 б. (за одну площадку) Мах - 2 балла	Копии приказов, справка старшего воспитателя				
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- На уровне ДОУ – 1 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном уровне – 6 б. Мах - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО, авторских технологий, программ <i>(срок доплаты за муниципальный и региональный уровень распространяется на 5 лет)</i>				
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление: конференция, ГМО, мастер-класс и др. - на уровне ДОУ - 1б. - на муниципальном уровне – 3 б. - на региональном и федеральном уровне - 4 б. Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллекцией): - на региональном и федеральном уровне - 3 б. <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.				
8	Участие и результативность в реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- На уровне ДОУ – 2 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном, федеральном уровне – 4 б. (За руководство проектом дополнительно 1 б.) <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i> Мах – 5 баллов	Приказ, справка старшего воспитателя				
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	- Член комиссии ППк, секретарь ППк – 2 б.; - Наставничество – 1 б.; - Член комиссии по стимулирующим надбавкам, творческих, рабочих групп: - на уровне ДОУ – 2 б.; - на муниципальном уровне – 3 б.; - на региональном уровне – 4 б. (За руководство рабочей, творческой группой дополнительно + 1 б.) - Член комиссии по аттестации, жюри и оргкомитетов конкурсов, др. экспертная деятельность: - на уровне ДОУ – 1 б. - на муниципальном уровне – 3 б. - на региональном уровне – 4 б. <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов ДОУ или ОУ, справка старшего воспитателя.				
10	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3б. Мах - 3 балла	Копия приказа. <i>(Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)</i>				

11	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	Муниципальный уровень (победитель, призер) – 4 б. Муниципальный (лауреат) – 2 б. Региональный (победитель, призер лауреат) – 5 б. федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень - 7б. Мах – 7 баллов	Копия приказа. (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)				
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: -внедрение цифровых технологий (использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) – 2 б. (регулярно) Организация участия родителей в экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности – 2 б. (не менее 2 раз в отчетный период) Онлайн и офлайн взаимодействие с родителями – 2 б. (не менее 2 раз в отчетный период) Мах - 6 баллов	Справка старшего воспитателя на основании ссылок на офлайн консультации, акции, мероприятия проектов, культурные мероприятия, экскурсии и др., фото (скриншотов), подтверждающих проведение онлайн взаимодействия с родителями и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников.				
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 3 б. - Эпизодическая деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. - 1 б. Мах - 3 балла	Копия приказа, справка старшего воспитателя на основании графика занятий.				
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования.	- Руководитель консультационного центра и иной формы. - Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей Мах – 1 балла	Копия приказа, справка старшего воспитателя о количестве предоставленных услуг и количестве семей.				
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	-Подготовка и участие в утренниках, участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях, в том числе, повышающих авторитет и имидж детского сада, городских спортивных мероприятиях (мероприятие – 1 б.) - Значок ГТО (доплата осуществляется до конца возрастной ступени) – 1б. - Дежурная группа (месяц - 1б.) Эффективная работа с семьями воспитанников по отсутствию задолженности за оказываемую услугу по присмотру и уходу за детьми – 2б Привлечение родителей к благоустройству детского сада, к подготовке мероприятий масштаба ДОУ– 1б. Эффективная работа по осуществлению образовательной деятельности по договорам об оказании платных услуг: ниже 50% группы - 0б. выше 50% группы – 3б. Увеличение объема работы (нагрузки) и др. - 1б. Председатель первичной профсоюзной организации – 4 б. Мах - 12 баллов	Справка старшего воспитателя				

16	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	Копия диплома				
17	Обеспечение информационной открытости ДОО	- Регулярный подбор материалов для размещения на сайте или его обновление – 2 б - Регулярное ведение страницы группы ДОО или личной страницы (сайта) педагога – 2 б. - Ведение страницы ДООУ - 2 б. Мах – 6 баллов	Справка старшего воспитателя <i>(со ссылками указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении)</i>				
18	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 2б Не менее 70% от 1г. до 4 лет – 2б Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
19	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и среднегородской (районный) показатель Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
20	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	Доля воспитанников с лёгкой и средней степенью адаптации: 75 – 84 % воспитанников - 2б 85 – 100 % воспитанников - 4б Мах – 4 балла	Справка педагога-психолога по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО				
21	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 б. При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 б. Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
22	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом сопровождения)	Не менее 2 детей с предоставлением результативности в отчётный период (2 ребенка-2 балла) Мах – 2 балла	Справка старшего воспитателя <i>(план сопровождения, результативность на каждого ребенка)</i>				
23	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель - 4б Призер - 3б Лауреат – 2б участник - 1б <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель- 2б Призер, лауреат- 1б <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
24	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель – 5 б. Призер – 4 б. Лауреат – 3 б. участник – 1 б. <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель- 2 б. Призер, лауреат- 1 б. <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				

25	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	- 1-5 лет - 2 - 5-10 лет - 3 - 10-15 лет - 5 - свыше 15 лет – 7 <i>(в том числе при приеме на работу в порядке перевода)</i> Мах - 7 баллов	Справка заведующего, приказ о переводе				
26	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	По истечении одного месяца со дня приема на работу в ДООУ до второго оцениваемого периода – 20 б Мах - 20 баллов	Справка заведующего				
Итого:		125 баллов				Подпись:	

Воспитатель: _____ Дата ознакомления « ____ » _____ 20 ____ г.

Протокол заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат от _____ № _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с № 48

_____ Н.Н. Чаплыгина
(подпись) _____ расшифровка подписи

Лист для согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы старшего воспитателя _____ ФИО _____ за период с _____ г. по _____ г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по само оценке	Достигнутые результаты	Баллы комиссии	Замечания
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий.	РППС соответствует при наличии положительной динамики. - 26 Мах. - 2 балла	Аналитическая справка по пополнению РППС за оцениваемый период по детскому саду в целом.				
2	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Мах. – 3 баллов	Результаты мониторинга <i>(баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы, баллы не выставляются при условии функционирования ДООУ ниже среднегородского показателя)</i>				

3	Руководство городским (районным) методическим объединением	- Высокий уровень проведения муниципального МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность) – 26 -сопровождение, оказание методической, консультативной помощи выступающим на ГМО педагогам - 16 Мах. – 3 баллов	Копия приказа о назначении, буклеты, программы выступающих педагогов				
4	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 26 (за одну площадку) Мах - 6 балла	Копия приказа, справка по реализации инновационной деятельности.	0			
5	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО старшего воспитателя или педагогов ДОУ - на региональном уровне - 6 - на муниципальном уровне – 3 <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Сертификат обобщенного АПО, авторских технологий, программ и справка об их распространении. <i>(срок доплаты - собственный опыт-5 лет, педагогов -1 г. до начала оцениваемого периода)</i>				
6	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО и др.) - на муниципальном уровне - 36 - на региональном и федеральном уровне - 46 Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллекцией). - на региональном и федеральном уровне - 36 <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 балла	Буклеты, программы, свидетельства и др.				
7	Участие и результативность проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 16 - на муниципальном уровне – 26 - на региональном, федеральном уровне – 36 <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах – 6 баллов	Копия приказа, справка по реализации проекта.				
8	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне – 36	Копии приказов ДОУ или ОУ				

		<i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i> Мах - 5 баллов					
9	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 26 Мах - 2 балла	Копия приказа <i>(Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)</i>				
10	Организация участия и сопровождение педагогов в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года» и другие профессиональные конкурсы муниципального, регионального, федерального уровня	Очное - муниципальный (победитель, призёр, лауреат) – 16 - региональный уровень (победитель, призёр, лауреат) – 26 федеральный уровень (победитель, призёр, лауреат) - 26 Мах - 5 баллов	Копия приказа. <i>(Наличие звания победителя «Воспитатель года» позволяет получать доплату в течение года со дня получения статуса педагога д/с при условии сопровождения)</i>				
11	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация и сопровождение педагогов по внедрению современных цифровых технологий - регулярное использование педагогами дистанционного обучения отсутствующих воспитанников - 16 - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями (<i>педагоги или ст. воспитатель, не менее 1 раза в месяц</i>) - 16 <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 балла	Справка заведующего (со ссылками на офлайн консультации) и фото подтверждение проведения онлайн взаимодействия и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников.				
12	Качественная организация работы по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Организация работы ГКП- 46 Центрах игровой поддержки и др. – 26 Мах - 4 балла	Копия приказа.				

13	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Руководитель консультационного центра и иной формы - 16 - Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 16 (Баллы суммируются, но не более 2) Мах – 2 балла	Копия приказа. (Справка старшего воспитателя о количестве предоставленных услуг и количестве семей)				
14	Активное участие в общественно значимой деятельности	- Организация и участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях – 5 б (Баллы суммируются, но не более 12) Мах - до 12 баллов	Справка заведующего				
15	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	По результатам мониторинга по выбранным критериям. Мах. 6 баллов	Справка заведующего				
16	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	Качественная организация деятельности ППК ДОО, разработка и сопровождение реализации адаптированным образовательных программ - 26 Мах. 7 баллов.	Наличие заключений ПМПК, наличие адаптированных программ (или раздела в ООП)				
17	Повышение педагогической грамотности педагога (Сверх плана ДОО)	- Сертификаты (семинары, вебинары и т.п) – 16 (не менее двух за отчетный период) - удостоверение о повышении квалификации (36ч) – 16 - удостоверение о повышении квалификации (72ч) – 26 Мах. - 5 баллов	Аналитическая справка, копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов.				
18	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	- сопровождение педагогов в межаттестационный период, содействие в подборе и размещении на ЭМОУ аттестационных материалов – 26 Мах. – 2балл	Аналитическая справка о выполнении плана аттестации				

19	Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<p>Очное участие в конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Результативность личного участия в профессиональных конкурсах, грантах (<i>победители, призёры и лауреаты</i>) - 36 - Результативность участия ДОО в очных конкурсах, грантах (<i>победители, призёры и лауреаты</i>) - 26 <p>Заочное участие в конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Результативность личного участия в профессиональных конкурсах грантах (<i>победители, призёры и лауреаты</i>) - 26 - Результативность участия ДОО в заочных конкурсах, грантах (<i>победители, призёры и лауреаты</i>) - 16 <p>(Баллы суммируются, но не более 5) Мах - 5 баллов</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
20	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма)	<p>При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 б</p> <p>При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 б</p> <p>Мах – 2 балла)</p>	Справка ДОО				
21	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках взаимодействия	<p>Организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивными школами, учреждениями культуры и др. с охватом детей – 16</p> <p>Мах. – 1 балл</p>	Договор, список детей, программа				
22	Обеспечение развития государственно-частного партнерства	<p>Организация работы ГКП с реализацией образовательной программы для детей, получающих услугу по присмотру и уходу в негосударственном секторе; методическая, организационная поддержка ЧДОУ, ИП в рамках совместного плана работы (договора) – 16</p> <p>Мах. 1балла</p>	Договор, приказ				
23	Качественное и результативное взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	<p>За 2 учреждения – 1 балл</p> <p>Мах. 2 балл.</p>	Копии приказов, справки из учреждений о проведенных мероприятиях в рамках заключенных договоров.				

24	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет - 2 - 5-10 лет - 3 - 10-15 лет - 5 - свыше 15 лет - 7 Мах - 7 баллов	Справка				
25	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	До второго оцениваемого периода - 20 Мах - 20 баллов	Справка руководителя				
		125 баллов					

Старший воспитатель: _____ Дата ознакомления «__» _____ 20__ г.)

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
Инструктора по физической культуре ФИО
за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.**

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Достигнутые результаты	Баллы комиссии	Замечания
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	РППС спортивного комплекса: - соответствует требованиям при наличии положительной динамики – 2 б. - в целом соответствует, но требует пополнения – 1б. - при отсутствии положительной динамики – 0 б. Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период на основании паспорта спортивного комплекса				
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение и реализация - 2б - Своевременное выполнение и реализация при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1б - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0б. Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательных услуг	- ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Наличие обоснованных жалоб от родителей – 0б Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя на основании общего рейтинга ДОО, наличии позитивных отзывов				

4	Руководство городским (районным) методическим объединением	- Высокий уровень ГМО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 2 б. Мах. - 2 балла	Копия приказа				
5	Повышение педагогической грамотности педагогов (сверх плана ДОО)	- Участие в семинарах, вебинарах и т.п. – 1 б (не менее двух за отчетный период) - Удостоверение в повышении квалификации (36 ч.) – 1 б - Удостоверение о повышении квалификации (72ч) – 2б (Удостоверение о повышении квалификации 108 ч. – 3 б. Удостоверение о повышении квалификации 180 ч. – 5 б.) Мах. - 5 баллов	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов				
6	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 2 б. (за одну площадку) Мах - 2 балла	Приказ, справка старшего воспитателя				
7	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- На уровне ДОО – 1 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном уровне – 6 б. Мах - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО, авторских технологий, программ (срок оплаты за муниципальный и региональный уровень распространяется на 5 лет)				
8	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление: конференция, ГМО, мастер-класс и др. - на уровне ДОО - 1б. - на муниципальном уровне – 3 б. - на региональном и федеральном уровне - 4 б. Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией): - на региональном и федеральном уровне - 3 б. (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.				
9	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- На уровне ДОО – 2 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном, федеральном уровне – 4 б. (За руководство проектом дополнительно + 1 б.) (Баллы суммируются, но не более 5) Мах – 5 баллов	Приказ, справка старшего воспитателя				

10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	<ul style="list-style-type: none"> - Член комиссии ППк, секретарь ППк – 2 б; - Наставничество — 1 б; - Член комиссии по стимулирующим надбавкам, творческих, рабочих групп: - на уровне ДОО — 2 б; - на муниципальном уровне — 3б; - на региональном уровне – 4б; (за руководство рабочей, творческой группой дополнительно — 1 б) - Член комиссии по аттестации, жюри и оргкомитетов конкурсов, экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОО - 1б - на муниципальном уровне - 3б - на региональном уровне – 4б <i>(Баллы суммируются, но не более 7)</i> Мах - 7 б	Копии приказов ДОО или ОУ, справка старшего воспитателя				
11	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3 б . Мах - 3 балла	Копия приказа <i>(Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)</i>				
12	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	Муниципальный уровень (победитель, призер) – 4 б . Муниципальный (лауреат) – 2 б . Региональный (победитель, призер лауреат) – 5 б . федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень - 7б . Мах – 7 баллов	Копия приказа <i>(Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)</i>				
13	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: - внедрение цифровых технологий (использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) — 2б - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями <i>(не менее 2 раз в отчётный период)</i> , родительские клубы, арт-студии и пр.– 2 б . <i>(Баллы суммируются, но не более 4)</i> Мах - 4 балла	Справка старшего воспитателя <i>(со ссылками на офлайн консультации, фото (скриншоты) подтверждающие проведение онлайн взаимодействия с родителями и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников.</i>				
14	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 3 б . - Эпизодическая деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. - 1 б . Мах - 3 балла	Копия приказа, справка старшего воспитателя на основании графика занятий.				
15	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 1 б . Мах – 1 балл	Копия приказа, справка старшего воспитателя о количестве предоставленных услуг и количестве семей.				

16	Активное участие в общественно значимой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка и участие в утренниках; - участие в культурно-образовательных, общественных, городских, спортивных мероприятиях; - значок ГТО (<i>доплата осуществляется до конца возрастной ступени</i>); - дежурный администратор; - выполнение административных поручений; - участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения; - увеличение объема работы (нагрузки) и др. (<i>одно мероприятие – 1 балл</i>); - председатель первичной профсоюзной организации – 4б. (<i>Баллы суммируются, но не более 12 б</i>) Мах - 12 баллов	Справка старшего воспитателя				
17	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	Копия диплома				
18	Обеспечение информационной открытости ДОО	<ul style="list-style-type: none"> - Регулярный подбор материалов для размещения на сайте или его обновление – 2 б - Регулярное ведение страницы группы ДОО или личной страницы (сайта) педагога – 2 б. - Ведение страницы ДООУ -2 б. Мах – 6 баллов	Справка старшего воспитателя (<i>со ссылками указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении</i>)				
19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	<ul style="list-style-type: none"> При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 б. При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 б. Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
20	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель - 4б Призер - 3б Лауреат – 2б участник - 1б <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель- 2б Призер, лауреат- 1б (<i>Баллы суммируются, но не более 5</i>) Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
21	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель – 5 б. Призер – 4 б. Лауреат – 3 б. участник – 1 б. <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель- 2 б. Призер, лауреат- 1 б. (<i>Баллы суммируются, но не более 6</i>) Мах - 6 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				

22	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	- Организация и проведение спартакиад, Дней здоровья и др. – 1 б. - Подготовка команды ДОО к мероприятиям городского, регионального и Всероссийского уровня – 2 б. - ответственный за внедрение ВФСК ГТО в ДОО, прием нормативов у детей и сотрудников - 2б - Организация и регулярное ведение спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО – 2 б. Мах. - 8 баллов	Копии приказов, справка старшего воспитателя				
23	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	- 1-5 лет - 2 - 5-10 лет - 3 - 10-15 лет - 5 - свыше 15 лет – 7 <i>(в том числе при приеме на работу в порядке перевода)</i> Мах - 7 баллов	Справка заведующего, приказ о переводе				
24	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	По истечении одного месяца со дня приема на работу в ДОО до второго оцениваемого периода – 20 б Мах - 20 баллов	Справка заведующего				
Итого:		125 баллов					

Инструктор по физической культуре _____

Дата ознакомления « ____ » _____ 20 ____ г.

Протокол заседания комиссии
по установлению стимулирующих выплат
от _____ № _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ д/с № 48

_____ Н.Н. Чаплыгина

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
музыкального руководителя ФИО
за период с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.**

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по само оценке	Достигнутые результаты	Баллы комиссии	Замечания
1	Создание развивающей предметно–пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС кабинета музыкального руководителя и музыкального зала: - соответствует требованиям при наличии положительной динамики – 2 б. - в целом соответствует, но требует пополнения – 1б. - при отсутствии положительной динамики – 0 б. Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период на основании паспорта кабинета и музыкального зала				

2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное и своевременное выполнение – 2 б. - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1 б. - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – 0 б. <p>Мах - 2 балла</p>	Справка старшего воспитателя				
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> - ниже 80% - 0 б. - 80-90% - 2 б. - 90-100% - 3 б. <p>Наличие обоснованных жалоб от родителей – 0б</p> <p>Мах - 3 балла</p>	Справка старшего воспитателя на основании общего рейтинга ДООУ, наличии позитивных отзывов				
4	Руководство городским (районным) методическим объединением	<ul style="list-style-type: none"> - Высокий уровень ГМО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 2 б. <p>Мах. – 2 балла</p>	Копия приказа				
5	Повышение педагогической грамотности педагогов (сверх плана ДОО)	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в семинарах, вебинарах и т.п. – 1 б (не менее двух за отчетный период) - Удостоверение в повышении квалификации (36 ч.) – 1 б - Удостоверение о повышении квалификации (72ч) – 2б <i>(Удостоверение о повышении квалификации 108 ч. – 3 б.</i> <i>Удостоверение о повышении квалификации 180 ч. – 5 б.)</i> <p>Мах. - 5 баллов</p>	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов				
6	Участие и результативность в инновационной деятельности	<p>Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 2 б. (за одну площадку)</p> <p>Мах - 2 балла</p>	Приказ, справка старшего воспитателя				
7	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	<ul style="list-style-type: none"> - На уровне ДООУ – 1 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном уровне – 6 б. <p>Мах - 6 баллов</p>	Сертификат или приказ обобщенного АПО, авторских технологий, программ <i>(срок доплаты за муниципальный и региональный уровень распространяется на 5 лет)</i>				

8	Презентация собственного АПО в открытых формах	<p>Публичное выступление: конференция, ГМО, мастер-класс и др. - на уровне ДОУ -16. - на муниципальном уровне – 3 б. - на региональном и федеральном уровне - 4 б.</p> <p>Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией): - на региональном и федеральном уровне - 3 б. (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов</p>	Буклеты, программы, свидетельства и др.				
9	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	<p>- На уровне ДОУ – 2 б. - На муниципальном уровне – 3б. - На региональном, федеральном уровне – 4 б. (За руководство проектом дополнительно + 1 б.) (Баллы суммируются, но не более 5) Мах – 5 баллов</p>	Приказ, справка старшего воспитателя				
10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	<p>- Член комиссии ППк, секретарь ППк – 2 б; - Наставничество — 1 б; - Член комиссии по стимулирующим надбавкам, творческих, рабочих групп: - на уровне ДОУ — 2 б; - на муниципальном уровне — 3б; - на региональном уровне – 4б; (за руководство рабочей, творческой группой дополнительно — 1 б) - Член комиссии по аттестации, жюри и оргкомитетов конкурсов, экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1б. - на муниципальном уровне - 3б - на региональном уровне – 4б (Баллы суммируются, но не более 7) Мах - 7 баллов</p>	Копии приказов ДОУ или ОУ, справка старшего воспитателя				
11	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	<p>Региональный уровень – 3б Мах - 3 балла</p>	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)				
12	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	<p>Муниципальный уровень (победитель, призер) – 4 б. Муниципальный (лауреат) – 2 б. Региональный (победитель, призер лауреат) – 5 б. федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень - 7б. Мах – 7 баллов</p>	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)				
13	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	<p>Организация участия родителей в реализации ОП: - внедрение цифровых технологий (использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) – 2б - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями (не менее 2 раз в отчётный период), родительские клубы,</p>	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации, фото (скриншоты) подтверждающие проведение онлайн взаимодействия с родителями и использование дистанционного обучения отсутствующих				

		собрания, арт-студии и пр.– 2 б (Баллы суммируются, но не более 4) Мах - 4 балла	воспитанников.				
14	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	- Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 3 б. - Эпизодическая деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. - 1 б. Мах - 3 балла	Копия приказа, справка старшего воспитателя на основании графика занятий.				
15	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей Мах – 1 балла	Копия приказа, справка старшего воспитателя о количестве предоставленных услуг и количестве семей				
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	- Участие в утренниках, развлечениях и пр. в роли персонажа, ведущего; - участие в культурно-образовательных, общественных, городских, спортивных мероприятиях; - значок ГТО (доплата осуществляется до конца возрастной ступени); - дежурный администратор; - выполнение административных поручений; - участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения; - увеличение объема работы (нагрузки) и др. (одно мероприятие – 1 балл); - председатель первичной профсоюзной организации – 4 б. (Баллы суммируются, но не более 12 б.) Мах – 12 баллов	Справка старшего воспитателя				
17	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	Копия диплома				
18	Обеспечение информационной открытости ДОО	- Регулярный подбор материалов для размещения на сайте или его обновление – 2 б - Регулярное ведение страницы группы ДОО или личной страницы (сайта) педагога – 2 б. - Ведение страницы ДООУ - 2 б. Мах – 6 баллов	Справка старшего воспитателя (с ссылками указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении)				

19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 б. При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 б. Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
20	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной и утвержденной программой (планом сопровождения)	Не менее 8 детей с предоставлением результативности в отчётный период Мах – 8 баллов	Справка старшего воспитателя <i>(план сопровождения, результативность на каждого ребенка)</i>				
21	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель - 4б Призер - 3б Лауреат – 2б участник - 1б Заочное участие в конкурсах Победитель- 2б Призер, лауреат- 1б <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
22	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель – 5 б. Призер – 4 б. Лауреат – 3 б. участник – 1 б. Заочное участие в конкурсах Победитель- 2 б. Призер, лауреат- 1 б. <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
23	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	- 1-5 лет - 2 - 5-10 лет - 3 - 10-15 лет - 5 - свыше 15 лет – 7б <i>(в том числе при приеме на работу в порядке перевода)</i> Мах - 7 баллов	Справка заведующего, приказ о переводе				
24	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	По истечении одного месяца со дня приема на работу в ДОО до второго оцениваемого периода – 20 б. Мах - 20 баллов	Справка заведующего				
Итого:		125 баллов					

Музыкальный руководитель: _____

Дата ознакомления « ____ » _____ 20__ г.

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы педагога-психолога _____ ФИО _____ за период с _____ г. по _____ г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Достигнутые результаты	Баллы комиссии	Замечания
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий.	РППС кабинета педагога-психолога: - соответствует требованиям при наличии положительной динамики – 2 б. - в целом соответствует, но требует пополнения – 1 б. - При отсутствии положительной динамики – 0 б. Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период на основании паспорта кабинета специалиста				
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение – 2 б - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1 б - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – 0 б Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- Ниже 80% - 0 б - 80-90% - 2 б - 90-100% - 3 б Наличие обоснованных жалоб от родителей – 0б Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя на основании общего рейтинга ДОО, наличие позитивных отзывов				
4	Руководство методическим объединением	Высокий уровень муниципального МО (соблюдение сроков, уровень подготовки документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 2 б. Мах – 2 балла	Копия приказа				
5	Повышение квалификации педагога – психолога (сверх плана ДОО)	- Участие в семинарах, вебинарах и т.п.) – 1 б (не менее двух за отчетный период) - Удостоверение о повышении квалификации (36ч.) – 1 б - Удостоверение о повышении квалификации (72ч.) – 2 б (Удостоверение о повышении квалификации 108 ч. – 3 б. Удостоверение о повышении квалификации 180 ч. – 5 б.) Мах - 5 баллов	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов.				
6	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий инновационной площадки – 2 б (за одну площадку) Мах - 2 балла	Приказ, справка старшего воспитателя				

7	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	<ul style="list-style-type: none"> - На уровне ДОУ – 1 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном уровне - 6 б. <i>(баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО, авторских технологий, программ, методических рекомендаций <i>(срок оплаты за муниципальный и региональный уровень распространяется на 5 лет)</i>				
8	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, и др.) <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ- 1 б. - на муниципальном уровне - 3 б. - на региональном и федеральном уровне - 4 б. Наличие личных публикаций, методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллективом) на региональном и федеральном уровне - 3 б <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.				
9	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - На уровне ДОУ – 2 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном, федеральном уровне – 4 б. (За руководство проектом дополнительно + 1 б.) <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i> Мах – 5 баллов	Справка старшего воспитателя, приказы				
10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	<ul style="list-style-type: none"> - Член комиссии ППк, секретарь ППк – 2 б; - Наставничество – 1 б; - Член комиссии по стимулирующим надбавкам, творческих, рабочих групп: - на уровне ДОУ – 2 б; - на муниципальном уровне – 3б; - на региональном уровне – 4 б; (за руководство рабочей, творческой группой дополнительно + 1 б) <ul style="list-style-type: none"> - Член комиссии по аттестации, жюри и оргкомитетов конкурсов, экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ – 1 б.; - на муниципальном уровне – 3б; - на региональном уровне – 4 б; <i>(Баллы суммируются, но не более 7)</i> Мах - 7 баллов	Копии приказов ДОУ или ОУ, справка старшего воспитателя				

11	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3 б Мах - 3 балла	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)				
12	Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Педагог-психолог года» (Наличие звания позволяет получать доплату в течение года со дня получения статуса).	- Муниципальный уровень (победитель, призер) – 4 б. Муниципальный (лауреат) – 2 б. - Региональный (победитель, призер лауреат) – 5 б. - Федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) уровень - 7б. Мах – 7 баллов	Копия приказа. (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)				
13	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: - внедрение цифровых технологий (использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) - 2б - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями: родительские клубы, арт-студии и пр. (не менее 2 раз в отчётный период) – 2 б. (Баллы суммируются, но не более 4) Мах - 4 балла	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации, фото (скриншоты), подтверждающие проведение онлайн взаимодействия с родителями и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников)				
14	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	-Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 3 б. - Эпизодическая деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и т.д. – 1 б. Мах - 3 балла	Копия приказа, справка старшего воспитателя (на основании графика занятий)				
15	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 1 б. Мах – 1 балл	Копия приказа, справка старшего воспитателя о количестве предоставленных услуг и количество семей				
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	- Участие в утренниках, развлечениях и пр. в роли персонажа, ведущего; - участие в культурно-образовательных, общественных, городских, спортивных мероприятиях; - значок ГТО (доплата осуществляется до конца возрастной ступени); - дежурный администратор; - выполнение административных	Справка старшего воспитателя				

		<p>поручений; - участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения; - увеличение объема работы (нагрузки) и др. (одно мероприятие – 1 балл); - Председатель первичной профсоюзной организации – 4 б. <i>(Баллы суммируются, но не более 12 б.)</i></p> <p>Мах – 12 баллов</p>					
17	Обеспечение информационной открытости ДОО	<p>- Регулярный подбор материалов для размещения на сайте или его обновление – 2 б. - Регулярное ведение страницы группы ДОО или личной страницы (сайта) педагога – 2 б. - Ведение страницы ДОУ -2 б.</p> <p>Мах – 6 баллов</p>	Справка старшего воспитателя <i>(ссылки указывающие на регулярную работу педагога в данном направлении)</i>				
18	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	<p>Доля воспитанников с лёгкой и средней степенью адаптации: 75 – 84 % воспитанников - 2б 85 – 100 % воспитанников – 4 б</p> <p>Мах – 4 балла</p>	Справка педагога-психолога по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО				
19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	<p>При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 б. При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 б. Мах. – 2 балла</p>	Справка старшего воспитателя				
20	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения	<p>-Не менее 2 способных детей с предоставлением результативности в отчетный период 2 ребенка – 2 балла</p> <p>Мах – 2 балла</p>	Справка старшего воспитателя <i>(план сопровождения, результативность на каждого ребёнка)</i>				
21	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<p><u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель - 4б Призер - 3б Лауреат – 2б Участник - 1б <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель-2б Призер, лауреат-1б <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i></p> <p>Мах - 5 баллов</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				

22	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<p>Очное участие в конкурсах Победитель – 5 б Призер – 4 б Лауреат – 3 б Участник - 1 б.</p> <p>Заочное участие в конкурсах Победитель, – 2 б Призер, лауреат – 1 б <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i></p> <p>Мах - 6 баллов</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
23	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	<p>Результаты исследования психологического микроклимата в коллективе ДОО 2 раза в год – 2 б.</p> <p>Мах – 2 балла</p>	Справка педагога-психолога по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе 1 раз в оцениваемый период				
24	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	<p>Муниципальные, частные и др., а также взаимодействие между образовательными организациями по повышению эффективности психолого-педагогического сопровождения обучающихся – 1 б</p> <p>Мах. - 1 балл</p>	Приказ управления образования, договор с другими организациями, реализация совместных планов работы				
25	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	<p>- 1-5 лет – 2 б - 5-10 лет – 3 б - 10-15 лет – 5 б - свыше 15 лет – 7 б <i>(в том числе, при приеме на работу в порядке перевода)</i></p> <p>Мах - 7 баллов</p>	Справка заведующего, приказ о переводе				
26	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	<p>По истечении одного месяца со дня приема на работу в ДООу до второго оцениваемого периода – 20 б.</p> <p>Мах - 20 баллов</p>	Справка заведующего				
	ИТОГО	125 баллов			Подпись:		

Педагог-психолог _____ Дата ознакомления «__» _____ 20__ г.

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
учителя-логопеда (дефектолога) ФИО _____
за период с _____ г. по _____ г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по само оценке	Достигнутые результаты (заполняет учитель-логопед (дефектолог))	Баллы комиссии	Замечания
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	РППС кабинета учителя-логопеда (дефектолога): - соответствует требованиям при наличии положительной динамики – 2 б. - в целом соответствует, но требует пополнения – 1б. - при отсутствии положительной динамики – 0 б. Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период на основании паспорта кабинета учителя-логопеда (дефектолога)				
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение - 2б - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1б - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0б Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Наличие обоснованных жалоб от родителей – 0б Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя на основании общего рейтинга ДОО, наличия позитивных отзывов				
4	Руководство методическим объединением	Высокий уровень муниципального МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 2 б Мах. - 2 балла	Копия приказа о назначении				
5	Повышение квалификации учителя-логопеда (учителя-дефектолога) (сверх плана ДОО)	- Участие в семинарах, вебинарах и т.п. – 1 б (не менее двух за отчетный период) - Удостоверение в повышении квалификации (36 ч.) – 1 б	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов				

		- Удостоверение о повышении квалификации (72ч) – 2б (Удостоверение о повышении квалификации 108 ч. – 3 б. Удостоверение о повышении квалификации 180 ч. – 5 б.) Мах. - 5 баллов					
6	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – 2б (за одну площадку) Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
7	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- На уровне ДОУ – 1 б - На муниципальном уровне – 3 б - На региональном уровне - 6 б Мах - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты за муниципальный и региональный уровень распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)				
8	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление: конференция, ГМО, мастер-класс и др. - на уровне ДОУ - 1б. - на муниципальном уровне – 3 б. - на региональном и федеральном уровне - 4 б. Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллекцией): - на региональном и федеральном уровне - 3 б. (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.				
9	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- На уровне ДОУ – 2 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном, федеральном уровне – 4 б. (За руководство проектом дополнительно + 1 б.) (Баллы суммируются, но не более 5) Мах – 5 баллов	Справка старшего воспитателя, приказ				
10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	- Член комиссии ПШк, секретарь ПШк – 2 б.; - Наставничество – 1 б.; - Член комиссии по стимулирующим надбавкам, творческих, рабочих групп: - на уровне ДОУ – 2 б.; - на муниципальном уровне – 3 б.;	Копии приказов ДОУ или ОУ, справка старшего воспитателя				

		<ul style="list-style-type: none"> - на региональном уровне – 4 б. (За руководство рабочей, творческой группой дополнительно + 1 б.) - Член комиссии по аттестации, жюри и оргкомитетов конкурсов, др. экспертная деятельность: - на уровне ДОУ – 1 б. - на муниципальном уровне – 3 б. - на региональном уровне – 4 б. <p><i>(Баллы суммируются, но не более 7)</i> Мах - 7 баллов</p>				
11	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	<p>Региональный уровень – 3б</p> <p>Мах - 3 балла</p>	<p>Копия приказа</p> <p><i>Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i></p>			
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	<p>Организация участия родителей в реализации ОП:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внедрение цифровых технологий (использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) – 2б - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями (не менее 2 раз в отчётный период), родительские клубы, собрания, арт-студии и пр.– 2 б <p><i>(Баллы суммируются, но не более 4)</i> Мах - 4 балла</p>	<p>Справка старшего воспитателя на основании ссылок на офлайн консультации, акции, мероприятия проектов, культурные мероприятия, экскурсии и др., фото (скриншотов), подтверждающих проведение онлайн взаимодействия с родителями и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников.</p>			
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	<ul style="list-style-type: none"> - Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др.-3б. Эпизодическая деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др.-1б. <p>Мах - 3 баллов</p>	<p>Копии приказов</p> <p>Справка старшего воспитателя на основании графика занятий.</p>			
14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	<p>Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 1б</p> <p>Мах – 1 балл</p>	<p>Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей</p>			
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в утренниках, развлечениях и пр. в роли персонажа, ведущего; - участие в культурно-образовательных, общественных, городских, спортивных мероприятиях; - значок ГТО (доплата осуществляется до конца возрастной 	<p>Справка старшего воспитателя</p>			

		<p>ступени);</p> <ul style="list-style-type: none"> - дежурный администратор; - выполнение административных поручений; - участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения; - увеличение объема работы (нагрузки) и др. <p>(одно мероприятие – 1 балл);</p> <ul style="list-style-type: none"> - председатель первичной профсоюзной организации – 4 б. <p><i>(Баллы суммируются, но не более 12 б.)</i></p> <p>Мах – 12 баллов</p>				
16	Обеспечение информационной открытости ДОО	<ul style="list-style-type: none"> - Регулярный (ежемесячный) подбор материалов для размещения на сайте или его обновление - 2б - ведение страницы ДОО в соц. сетях- 2б - ведение личной страницы (сайта) педагога (регулярное обновление) - 2б <p>Мах – 6 баллов</p>	Справка старшего воспитателя (со ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении)			
17	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	<p>Положительная динамика развития детей не менее 80% – 8б.</p> <p>Положительная динамика развития детей 60-80% - 6 б.</p> <p>Положительная динамика развития детей 20-60% - 4 б.</p> <p>Положительная динамика развития детей менее 20% - 0 б.</p> <p>Мах. - 8 баллов</p>	Отчет учителя-логопеда			
18	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	<p>При отсутствии нарушений безопасности жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2б</p> <p>При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0б</p> <p>Мах. - 2 балла</p>	Справка старшего воспитателя			
19	Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Логопед года» <i>(Наличие звания позволяет получать доплату в течение года со дня получения статуса)</i>	<p>Муниципальный уровень (победитель, призер) – 4 б.</p> <p>Муниципальный (лауреат) – 2 б.</p> <p>Региональный (победитель, призер, лауреат) – 5 б.</p> <p>федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - 7б.</p> <p>Мах – 7 баллов</p>	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>			
20	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов,	Очное участие в конкурсах Победитель – 4 б	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих			

	профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Призер – 3 б, Лауреат – 2 б участник – 1 б <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель – 2 б Призер и Лауреат – 1 б <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i> Мах – 5 баллов	документов				
21	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель - 5б Призер - 4б Лауреат – 3б участник - 1б <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель-2б., призер, лауреат - 1б <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
22	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	Муниципальные, частные и др.–1 Мах. - 1 баллов	Приказ управления образования о сопровождении детей, договор между учреждениями и реализация совместных планов				
23	За непрерывный стаж в образовательной организации	- 1-5 лет - 2 - 5-10 лет - 3 - 10-15 лет - 5 - свыше 15 лет - 7 Мах - 7 баллов	Справка заведующего, приказ о переводе				
24	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	До следующего оцениваемого периода – 20б. Мах - 20 баллов	Справка заведующего				
	Итого:	125 баллов					

Учитель-логопед _____ Дата ознакомления «__» _____ 20__ г.

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы социального педагога _____ ФИО _____ за период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Достигнутые результаты <i>(заполняет социальный педагог)</i>	Баллы комиссии	Замечания
-------	----------	-------	---------------	---------------------	---	----------------	-----------

1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий.	РППС кабинета социального педагога - соответствует требованиям при наличии положительной динамики – 2 б. - в целом соответствует, но требует пополнения – 1 б. - При отсутствии положительной динамики – 0 б. Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период на основании паспорта кабинета специалиста				
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение – 2 б - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – 1 б - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – 0 б Мах - 2 балла	Справка старшего воспитания				
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	- Ниже 80% - 0 б - 80-90% - 2 б - 90-100% - 3 б Наличие обоснованных жалоб от родителей – 0б Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя на основании общего рейтинга ДОУ, наличии позитивных отзывов				
4	Руководство методическим объединением	Высокий уровень муниципального МО (соблюдение сроков, уровень подготовки документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 2 б. Мах – 2 балла	Копия приказа				
5	Повышение педагогической грамотности социального педагога (сверх плана ДОО)	- Участие в семинарах, вебинарах и т.п.) – 1 б (<i>не менее двух за отчетный период</i>) - Удостоверение о повышении квалификации (36ч.) – 1 б - Удостоверение о повышении квалификации (72ч.) – 2 б (<i>Удостоверение о повышении квалификации 108 ч. – 3 б. Удостоверение о повышении квалификации 180 ч. – 5 б.</i>) Мах - 5 баллов	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов				
6	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий инновационной площадки – 2 б (за одну площадку) Мах - 2 балла	Копия приказа, справка старшего воспитателя				

7	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	<ul style="list-style-type: none"> - На уровне ДОУ – 1 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном уровне - 6 б. <i>(баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Сертификат или копия приказа обобщенного АПО, авторских технологий, программ, методических рекомендаций <i>(срок доплаты за муниципальный и региональный уровень распространяется на 5 лет)</i>				
8	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО и др.) <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ- 1 б. - на муниципальном уровне - 3 б. - на региональном и федеральном уровне - 4 б. Наличие личных публикаций, методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллективом) на региональном и федеральном уровне - 3 б. <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.				
9	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - На уровне ДОУ – 2 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном, федеральном уровне – 4 б. <i>(За руководство проектом дополнительно + 1 б.)</i> <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i> Мах – 5 баллов	Справка старшего воспитателя, копии приказов				
10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	<ul style="list-style-type: none"> - Член комиссии ППк, секретарь ППк – 2 б; - Наставничество – 1 б; - Член комиссии по стимулирующим надбавкам, творческих, рабочих групп: <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ – 2 б; - на муниципальном уровне – 3б; - на региональном уровне – 4 б; (за руководство рабочей, творческой группой дополнительно + 1 б) - Член комиссии по аттестации, жюри и оргкомитетов конкурсов, экспертная деятельность и др.: <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ – 1 б.; - на муниципальном уровне – 3б; - на региональном уровне – 4 б; <i>(Баллы суммируются, но не более 7)</i> Мах - 7 баллов	Копии приказов ДОУ или ОУ, справка старшего воспитателя				

11	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3 б Мах - 3 балла	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)				
12	Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Воспитатель года» (Наличие звания позволяет получать доплату в течение года со дня получения статуса).	- Муниципальный уровень (победитель, призер) – 4 б. Муниципальный (лауреат) – 2 б. - Региональный (победитель, призер лауреат) – 5 б. - Федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) уровень - 7б. Мах – 7 баллов	Копия приказа. (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)				
13	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: - внедрение цифровых технологий (использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) - 2б - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями: родительские клубы, арт-студии и пр. (не менее 2 раз в отчётный период) – 2 б. (Баллы суммируются, но не более 4) Мах - 4 балла	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации, фото (скриншоты), подтверждающие проведение онлайн взаимодействия с родителями и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников)				
14	Высокая результативность работы с детьми и семьями группы социального риска, неблагополучными семьями по предотвращению безнадзорности, социального сиротства и лишения родительских прав во взаимодействии с субъектами системы профилактики.	Раннее выявление семейного неблагополучия – 2 б. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества семей и обучающихся, состоящих на различных видах учета – 2 б. Мах – 4 балла	Справка социального педагога 1 раз в отчетный период				
15	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 16 Мах – 1 балл	Копия приказа. (Справка старшего воспитателя о количестве предоставленных услуг и количестве семей)				

16	Активное участие в общественно значимой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в утренниках, развлечениях и пр. в роли персонажа, ведущего; - участие в культурно-образовательных, общественных, городских, спортивных мероприятиях; - значок ГТО (доплата осуществляется до конца возрастной ступени); - дежурный администратор; - выполнение административных поручений; - участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения; - увеличение объема работы (нагрузки) и др. <p>(одно мероприятие – 1 балл);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Председатель первичной профсоюзной организации – 4 б. <p><i>(Баллы суммируются, но не более 12 б.)</i></p> <p>Мах – 12 баллов</p>	Справка старшего воспитателя				
17	Обеспечение информационной открытости ДОО	<ul style="list-style-type: none"> - Регулярный подбор материалов для размещения на сайте или его обновление – 2 б. - Регулярное ведение страницы группы ДОО или личной страницы (сайта) педагога – 2 б. - Ведение страницы ДОУ -2 б. <p>Мах – 6 баллов</p>	Справка старшего воспитателя <i>(ссылки указывающие на регулярную работу педагога в данном направлении)</i>				
18	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	Копия диплома				
19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	<p>При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 б.</p> <p>При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 б.</p> <p>Мах. – 2 балла</p>	Справка старшего воспитателя				

20	Создание педагогом условий для социализации воспитанников	Реализуемые социальным педагогом программы, отдельные мероприятия направлены на социализацию обучающихся, формирование правовой грамотности участников образовательных отношений – 4 б. Мах. – 4 балла	Справка старшего воспитателя				
21	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель - 4б Призер - 3б Лауреат – 2б участник - 1б <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель-2б Призер, лауреат-1б <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i> Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
22	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель – 5 б. Призер – 4 б. Лауреат – 3 б. участник – 1 б. <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победитель-2 б. Призер, лауреат-1 б. <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
23	Взаимодействие с педагогом-психологом по содействию в поддержании психологического комфорта и безопасности в коллективе ДОО	Справка педагога-психолога по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДОО 2 раза в год – 2 б Мах – 2 балл	Справка педагога-психолога по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе 1 раз в оцениваемый период				
24	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	Муниципальные, частные и др., а также взаимодействие между образовательными организациями по повышению эффективности психолого-педагогического сопровождения обучающихся – 1 б Мах. - 1 балл	Приказ управления образования, реализация совместных планов работы				

25	За непрерывный стаж в образовательном учреждении	- 1-5 лет – 2 б - 5-10 лет – 3 б - 10-15 лет – 5 б - свыше 15 лет – 7 б (в том числе, при приеме на работу в порядке перевода) Мах - 7 баллов	Справка заведующего, приказ о переводе				
26	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	По истечении одного месяца со дня приема на работу в ДОУ до второго оцениваемого периода – 20 б Мах - 20 баллов	Справка заведующего				
	ИТОГО	125 баллов			Подпись:		

Социальный педагог _____ Дата ознакомления «__» _____ 20__ г.

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
тьютора _____ (ФИО)
за период с _____ г. по _____ 202_ г.**

№п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по само оценке	Достигнутые результаты (заполняет тьютор)	Баллы экспертной комиссии	Замечания
1.	Организация специальной образовательной среды для реализации индивидуальных образовательных маршрутов	Осуществляется творческий подход к созданию специальной образовательной среды <i>(не менее 4 игр за отчетный период)</i> Мах- 2 балла	Справка старшего воспитателя на основании ИОМ.		В рамках реализации ИОМ тьютором осуществляется творческий подход к созданию специальной образовательной среды. (Игры по целям)		
2.	Организация тьютором процесса индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию, развитию их познавательных интересов, персонального сопровождения в образовательном пространстве.	-Реализует индивидуальный образовательный маршрут (индивидуальные образовательные маршруты) с освоением свыше – 2б . -Своевременное заполнение документации тьютора (график, чеклист, индивидуальная программа) — 2б . Не реализует – 0б . <i>(Баллы суммируются, но не более 3)</i> Мах- 4 балла	Справка старшего воспитателя на основании аналитического отчета учителя дефектолога.				
3.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг	- Ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б	Справка старшего воспитателя на основании общего рейтинга ДОУ, наличии позитивных отзывов				

		Наличие обоснованных жалоб от родителей – 0б Мах - 3 балла					
4	Осуществление тьюторской поддержки обучающихся с разными образовательными потребностями, (по категориям), адаптация ребенка (нового, после длительного отсутствия) -дети-инвалиды (с ОВЗ); -дети с ОВЗ;	Осуществляется тьюторская поддержка нескольких детей-инвалидов с ОВЗ (2 и более ребенка) – 3б. Осуществляется тьюторская поддержка 1 ребенка-инвалида с ОВЗ – 1б. Осуществляется тьюторская поддержка нескольких детей с ОВЗ– 1б. Адаптация нового ребенка — 1б. Адаптация ребенка после длительного отсутствия (более недели) — 1 б. <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i> Мах- 5 баллов	Справка старшего воспитателя				
5	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий инновационной площадки – 2б Мах- 2 балла	Справка старшего воспитателя				
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- На уровне ДОУ – 1 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном уровне - 6 б. <i>(баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО, авторских технологий, программ, методических рекомендаций <i>(срок доплаты за муниципальный и региональный уровень распространяется на 5 лет)</i>				
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, и др.) - на уровне ДОУ- 1 б. - на муниципальном уровне - 3 б. - на региональном и федеральном уровне - 4 б. Наличие личных публикаций, методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллективом) на региональном и федеральном уровне - 3 б <i>(Баллы суммируются, но не более 6)</i> Мах - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.				
8	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- На уровне ДОУ – 2 б. - На муниципальном уровне – 3 б. - На региональном, федеральном уровне – 4 б. (За руководство проектом дополнительно + 1 б.) (Баллы суммируются, но не более 5) Мах – 5 баллов	Справка старшего воспитателя Копии приказов				
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, федеральном уровне	Член комиссии по аттестации, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: -на уровне ДОУ - 2б -на муниципальном и региональном уровне – 3б <i>(Баллы суммируются, но не более 5)</i>	Копии приказов ДОУ или ОУ, справка старшего воспитателя				

		Мах- 5 баллов					
10	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3б Мах - 3 балла	Копия приказа (<i>доплата осуществляется в течении года с момента получения статуса</i>)				
11	Взаимодействие с участниками образовательных отношений по направлениям: -консультирование педагогическая поддержка родителей (журнал консультаций); -участие в организации и проведения семейного клуба; -участие в проведении комплексной диагностики; -участие в корректировке индивидуального образовательного маршрута.	-Консультирование педагогическая поддержка родителей (журнал консультаций) — 2 б. -Участие в проведении комплексной диагностики — 2 б. -Участие в организации и проведения семейного клуба — 1 б. -Участие в корректировке индивидуального образовательного маршрута — 1 б. Мах - 6 баллов	Приказы, справка учителя дефектолога				
12	Активное участие в общественно значимой деятельности	- Участие в утренниках, развлечениях и пр. в роли персонажа, ведущего; - участие в культурно-образовательных, общественных, городских, спортивных мероприятиях; - значок ГТО (доплата осуществляется до конца возрастной ступени); - дежурный администратор; - выполнение административных поручений; - участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения; - увеличение объема работы (нагрузки) и др. (одно мероприятие – 1 балл); - Председатель первичной профсоюзной организации – 4 б. (<i>Баллы суммируются, но не более 12 б.</i>) Мах – 12 баллов	Справка старшего воспитателя				
13	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	Копия диплома				
14	Обеспечение информационной открытости ДОО	- Регулярный подбор материалов для размещения на сайте или его обновление – 2 б. - Регулярное ведение страницы группы ДОО или личной страницы (сайта) педагога – 2 б. - Ведение страницы ДОУ - 2 б. Мах – 6 баллов	Справка старшего воспитателя (<i>с ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении</i>)				

15	Совершенствование профессиональной деятельности с применением современных педагогических технологий (достижения в области совершенствования методов обучения и воспитания).	- Технологии включены в деятельность специалиста системно по всем направлениям (взаимодействие с детьми, родителями, педагогами) – 4б - Технологии включены в коррекционную деятельность специалиста с ребенком - 2б (Баллы суммируются, но не более 6) Мах- 6 балла	Справка старшего воспитателя на основании справки учителя-дефектолога				
16	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - 2б При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются - 0б Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя				
17	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель – 4 б Призер – 3 б Лауреат – 2 б Участник – 1 б Заочное участие в конкурсах Победители - 2 б Призёры, лауреаты – 1 б (Баллы суммируются, но не более 5) Мах – 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
18	Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Педагог – психолог года» (любой специалист) (Наличие звания позволяет получать доплату в течение года со дня получ.статуса)	муниципальный (победитель) – 4 б муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) – 2 б региональный (победитель, призер лауреат) – 5 б федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 7 б Мах — 7 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
19	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель — 5 б Призер — 4 б Лауреат – 3 б Участник — 1 б Заочное участие в конкурсах Победитель — 2 б Призер, лауреат - 1б (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
20	Качественное использование различных видов альтернативных способов коммуникации с учетом нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществлении (при необходимости) синхронного перевода	Наличие знаний основ нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ (обучение на семинарах, вебинарах курсах ПК) и эффективное использование их в работе: - Участие в семинарах, вебинарах и т.п. – 1 б (не менее двух за отчетный период) - Удостоверение в повышении квалификации (36 ч.) – 1 б	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов				

		- Удостоверение о повышении квалификации (72ч) – 2 б (Удостоверение о повышении квалификации 108 ч. – 3 б. Удостоверение о повышении квалификации 180 ч. – 5 б.) Мах - 5 баллов					
21	Высокий уровень посещаемости сопровождаемого ребенка-инвалида или ребенка с ОВЗ	Не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) – Мах - 1 баллов	Справка старшего воспитателя				
22	За непрерывный стаж в одной образовательной организации.	- 1-5 лет - 2 - 5-10 лет - 3 - 10-15 лет - 5 - свыше 15 лет - 7 Мах - 7 баллов	Справка заведующего, приказа о переводе				
23	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – 20 б Мах - 20 баллов	Справка заведующего				
	Итого:	125 баллов					

Тьютор: _____

Дата ознакомления «__» _____ 20__ г.

Приложение №1

7.3. Вторая квалификационная группа "Учебно-вспомогательный и медицинский персонал" (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, помощник воспитателя).

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
старшая медсестра, медицинская сестра _____
за период с «__» _____ 202__ г. по «__» _____ 202__ г.**

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	- Документация ведется в полном объеме - 5 - Имеются незначительные нарушения - 2 Мах – 7 баллов		
2	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов (видеонаблюдение, ведение в электронном виде документации и пр.)	- Владение умениями работы с компьютерными программами, электронными продуктами – 5 - Частичное использование в работе электронных продуктов - 3 Мах - 5 баллов		
3	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - до 5 Мах - 10 баллов		

4	Наличие высшего профессионального образования	-высшее профессиональное образование – 3 Мах – 3 баллов		
5	Высокий уровень функционирования	Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 10 б Не менее 70% от 1г. до 4 лет – 5 б Мах - 10 баллов		
6	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и среднегогородской (районный) показатель Мах - 5 баллов		
7	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	Отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора (при проведении проверок) до 5 Мах – 5 баллов		
8	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса – 5 мах -5 баллов		
9	Качественная организация питания и выполнение норм питания. Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями	-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 – до 5 - организация диетического питания воспитанников (отражение в меню-требовании, инд. 10 дневное меню) – 5 мах – 10 баллов		
10	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПк, медицинских организаций – 2 мах – 5 баллов		
11	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	-организация Дней здоровья ,оздоровительных секций для работников ДОО - 5, -организация работы по сдаче норм ГТО сотрудниками – 5 Мах – 10 баллов		
	Итого:	75 баллов		

Работник: _____ Дата ознакомления «__» _____ 20__ г.

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
помощнику воспитателя _____
за период с «__» _____ 202__ г. по «__» _____ 202__ г.**

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 10 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - до 10 Мах - 20 баллов		
2	Наличие высшего профессионального образования	Наличие высшего профессионального образования Мах - 5 баллов		
3	Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	Помощь воспитателю в организации режимных моментов - 5 НОД – 5 Мах – 10 баллов		
4	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) – 10 Мах – 10 баллов		
	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более – 5 Мах – до 10 баллов		
5	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель – 5 Мах – 5 баллов		

6	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса – 10 Мах – 10 баллов		
7	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПк, медицинских организаций – 10 Мах – 10 баллов		
Итого:		80 баллов		

Приложение №1

7.4. Третья квалификационная группа "Обслуживающий персонал" (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, шеф-повар, повар, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, вахтёр, уборщик служебных помещений, сторож, грузчик, делопроизводитель и т.д.)

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы подсобному рабочему, машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды _____ за период с « ____ » _____ 202 г. по « ____ » _____ 202 г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - до 5 Мах - 10 баллов		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по ХР - 5 Мах - 5 баллов		
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов		
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более - 5 Мах – до 10 баллов		
5	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Погрузка, разгрузка белья, одеял, матрасов. Разгрузка продуктов питания. Мах – 5 баллов		
Итого:		35 баллов		

Работник: _____

Дата ознакомления « ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись, расшифровка подписи)

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
шеф-повар, повар _____
за период с « _____ » 202 г. по « _____ » 202 г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 10 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнение ролей персонажей при проведении праздников, других педагогических мероприятий - до 5 Мах – 15 баллов		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по ХР - 5 Мах - 5 баллов		
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов		
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более - 5 Мах – до 10 баллов		
5	Качественная организация питания детей	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – до 20 мах – 10 баллов		
6	Наличие квалификационного разряда	При наличии - 5 Мах - 5 баллов		
7	Обеспечение диетического питания детей	Участие в разработке перспективного десятидневного меню для детей, которым требуется диетическое питание с учетом предписаний врача, с целью разнообразия – до 10 Мах – 10 баллов		
	Итого:	60 баллов		

Работник: _____

Дата ознакомления « ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись, расшифровка подписи)

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
кладовщик, кастелянша _____
за период с « _____ » 202 г. по « _____ » 202 г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений,		

		других педагогических мероприятий - до 5 Мах - 10 баллов		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов.	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по ХР – 2 Отсутствие замечаний при проведении проверок -3 Мах - 5 баллов		
3	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более – 5 Мах – до 10 баллов		
4	Качественное ведение установленной документации, в т.ч. складского учета	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, расхождений остатков на складе данным складской книги – 5 Мах – 5 баллов		
5	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	- отсутствие продуктов питания с истекшим сроком годности, соблюдение условий хранения продуктов питания – до 5 - соблюдение условий хранения материальных ценностей – до 5 Мах – 10 баллов		
	Итого:	40 баллов		

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
дворнику, уборщику служебных помещений, рабочему по обслуживанию зданий, вахтеру, сторожу _____
за период с « » 202 г. по « » 202 г.**

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнении ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - до 5 Мах - 10 баллов		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по ХР - 5 Мах - 5 баллов		
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов		
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более - 5 Мах – до 10 баллов		
5	Качественное содержание территории ДОО.	При отсутствии замечаний		

	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО			
		Мах – 5баллов		
	Итого:		35 баллов	

Работник: _____

Дата ознакомления « ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись, расшифровка подписи)

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы
документовед, делопроизводитель
за период с « ____ » _____ 202 ____ г. по « ____ » _____ 202 ____ г.**

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - до 5 Мах - 10 баллов		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по ХР - 5 Мах - 5 баллов		
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов		
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более – 5 Мах – до 10 баллов		
5	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 10 Мах – 10 баллов		
6	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	-подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление, качественная работа на порталах различного уровня (ГМУ, Роскомнадзор и пр.) - 5 -работа по закупкам товаров и услуг - 5 Мах - 10 баллов		
7	Качественное ведение регионального информационного ресурса.	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.- 10 Мах – 10 баллов		
	Итого:		60 баллов	

Работник: _____

Дата ознакомления « ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись, расшифровка подписи)

7.5. Четвертая квалификационная группа "Административно-хозяйственный персонал" (АХП) (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (далее – заместитель заведующего по АХР)).

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы заместителя заведующего по ХР _____

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Осуществление финансово-хозяйственной самостоятельности в управлении ДОО	Самостоятельное определение потребностей ДОО, обоснование, оформление и согласование с руководителем, ведение госзакупок – 10 Мах – 10 баллов		
2	Эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб – 10 Мах – 10 баллов		
3	Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб – 10 Мах – 10 баллов		
4	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	Самостоятельное оформление и ведение делопроизводства по своей должности - 10 Мах – 10 баллов		
5	Соблюдение прав участников образовательного процесса	отсутствие обоснованных жалоб – 10 Мах – 10 баллов		
6	За сложность и напряженность работы, активное участие в общественно значимой деятельности	Своевременность и качество выполнения задания, исполнительская дисциплина – до 10 уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более – 5 -эффективная работа с прочим персоналом по замене отсутствующих работников, повышению квалификации сотрудников- 5 - взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте и др.(без оплаты замещения)-10 Мах – 35 баллов		
7	Высшее образование	наличие высшего образования – 5 Мах – 5 баллов		
8	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	Активное участие в модернизации РППС – 10 Мах – 10 баллов		
9	Создание в ДОО архитектурных, кадровых условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	Организация в устройстве пандусов, кнопок вызова, покраске ступеней, размещение табличек и пр. – 10 Мах – 10 баллов		
10	Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности	отсутствие серьезных или множественных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарного надзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др. – 10 Мах – 10 баллов		
11	Обеспечение соответствия территории, здания, помещений,	при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам		

	оборудования ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам	безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО – 10 Мах – 10 баллов		
12	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний инспекции по охране труда, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда – 10 Мах – 10 баллов		
13	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Участие в подготовке к конкурсу, участие в проведении – 5 Мах – 5 баллов		
14	Высокое качество проведения ремонтных работ в ДОО	Контроль за организациями, осуществляющими ремонтные работы в здании и на территории ДОО – 10 Мах – 10 баллов		
15	Результативность работы по энергосбережению	При экономии лимитов всех энергоресурсов – 10 Мах – 10 баллов		
16	Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО	Контроль за системами жизнеобеспечения ДОО, недопущение перегрузки и остановки работы – до 10 Мах – 10 баллов		
17	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО	Контроль за грамотной эксплуатацией технологического оборудования, его состоянием и уходом – до 10 Мах – 10 баллов		
18	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, со стороны вышестоящих организаций, ведение документации вахтером и сторожами – 10 Мах – 10 баллов		
19	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН	Контроль за температурным режимом в группах, недопущение случаев несоответствия СанПин – 10 Мах – 10 баллов		
	Итого:		205 баллов	

СОГЛАШЕНИЕ

по улучшению условий труда между администрацией и трудовым коллективом МБДОУ д/с № 48 на 2025г.

Мы, нижеподписавшиеся, администрация МБДОУ д/с № 48 в лице заведующего *Чаплыгиной Надежды Николаевны*, действующего на основании Устава, и первичная профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома МБДОУ д/с № 48 *Кондратенко Юлии Николаевны*, действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о том, что администрация МБДОУ д/с № 48 обязуется выполнить в течение 2025г. следующие мероприятия по охране труда:

№№ п/п	Содержание мероприятий, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
Организационные мероприятия			
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда	август	отв. по охране труда
2.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	июнь	зам. зав.по АХР
3.	Приобретение методического оборудования и дидактического материала	ежеквартал ьно	ст. воспитатель
4.	Разработка, утверждение инструкций по охране труда, по профессиям образовательного учреждения. Согласование инструкций с профкомом.	В течение года.	Заведующий, председатель ПК.
5.	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией.	Сентябрь.	Заведующий, председатель ПК
6.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников детского сада.		Заведующий, Зав.зав по АХР.
Технические мероприятия			
7.	Проверка вентиляционной системы на пищеблоке, прачечной.	август	зам.зав.по АХР
8.	Проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	июнь	зам.зав.по АХР
9.	Текущий ремонт осветительной арматуры, замена ламп накаливания.	по необходимости	зам.зав.по АХР
10.	Завоз противогололедных реагентов и песка для посыпания территории. Завоз песка для песочниц.	май	зам. зав.по АХР

11.	Ремонт оборудования на прогулочных участках и спортивной площадке.	по необходимости	отв. по охране труда зам.зав.по АХР
12.	Озеленение территории детского сада	в течение года	зам.зав.по АХР
13.	Проведение мероприятий по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях	Октябрь	зам.зав.по АХР
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
14.	Периодические медицинские осмотры сотрудников ДОУ	ноябрь	заведующий ДОУ, ст. медсестра
15.	Проведение профилактических прививок от гриппа	В течение года	ст. медсестра
16.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 раз в месяц	медсестра
17.	Замена боя посуды	по необходимости	зам. зав. по АХР
18.	Содержание в надлежащем состоянии групп и других помещений, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями	В течение года	зам. зав. по АХР, медсестра
19.	Обучение и проверка знаний по оказанию первой медицинской помощи.	Май	Ст. медсестр.
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
20.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими и чистящим средствами и средствами индивидуальной защиты	1 раз в месяц	зам.зав.по АХР
Мероприятия по пожарной безопасности			
21.	Замена и ремонт средств пожаротушения, заправка огнетушителей	1 раз в год, июнь	отв. по пожарной безопасности
22.	Обучение сотрудников мерам пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации	1 раз в 3 месяца	
23.	Проверка соблюдения правил пожарной безопасности	2 раза в год	
24.	Проведение своевременной проверки пожарной сигнализации	1 раз в 3 месяца	
25.	Проверка на водоотдачу источников противопожарного водоснабжения	1 раз в 6 месяцев	зам.зав.по АХР

Мероприятия, направленные на оздоровление сотрудников			
26.	Оздоровление детей сотрудников в летних оздоровительных лагерях	январь	председатель ПК
27.	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	сентябрь, май	старший воспитатель
28.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	1 раз в 3 месяца	старший воспитатель, инструктор по физкультуре
29.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	2 раза в год	старший воспитатель, инструктор по физкультуре
30.	Обеспечение путёвками в санатории.	в течение учебного года	председатель ПК
31.	Организация тура выходного дня для сотрудников	В течение учебного года	председатель ПК, старший воспитатель, инструктор по физкультуре

Заведующий МБДОУ д/с № 48 _____ Н.Н. Чаплыгина

Председатель ПК МБДОУ д/с № 48 _____ Ю.Н. Кондратенко

Приложение № 4
к коллективному договору
МБДОУ д/с №48

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

(Основание: приказ управления образования администрации г. Белгорода от 28.07.2015 года №1035, сведения спец оценки рабочих мест)

Наименование должности	Дополнительный отпуск (Рабочих дней)
Старшая медсестра	7
Медсестра	7
Повар	7

Приложение № 5
к коллективному договору
МБДОУ д/с №48

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ
в МБДОУ д/с № 48 «Вишенка» г. Белгорода,
обеспечиваемых спецодеждой и другими средствами индивидуальной
защиты согласно единым типовым нормам выдачи средств индивидуальной
защиты по профессиям (должностям) (приказ Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н**

№ п/п	Профессия/должность	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты	1 шт.

			от механических воздействий (истирания)	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
4	Подсобный рабочий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.

			(истирания)	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
6	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических	12 пар

			воздействий (истирания)	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
8	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
10	Вахтёр	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
11	Рабочий по комплексному	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.

обслуживанию и ремонту зданий		(истирания)	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года

Приложение № 6
к коллективному договору
МБДОУ д/с №48

Нормы выдачи смывающих и обеззараживающих средств

Производственные загрязнители	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства гидрофильного действия	средства гидрофобного действия	средства комбинированного (универсального) действия	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	средства для очищения от устойчивых загрязнений	средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	
1	2	3	4	5	6	7	8

Общие загрязнители: жир, грязь, уличная пыль и другие			при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	250/200			100
Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646, тетраэтилорэтилен, трихлорэтилен и другие	100			250/200			100
Водные растворы дезинфицирующих средств		100		250/200			100
Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств		100		250/200			100

Аттестация
педагогических работников МБДОУ д/с № 48

№ п/п	Фамилия	Имя	Отчество	Категория	Дата последней аттестации
1	Атаманская	Елена	Александровна	высшая	12.05.2022
2	Барышенская	Светлана	Борисовна	высшая	08.12.2022
3	Бережная	Юлия	Викторовна	б/к	-
4	Владимирова	Наталья	Александровна	высшая	15.09.2022
5	Грибачева	Владислава	Сергеевна	б/к	-
6	Дмитриева	Татьяна	Юрьевна	первая	12.05.2022
7	Козлитина	Татьяна	Сергеевна	б/к	-
8	Канищева	Марина	Николаевна	высшая	14.01.2021
9	Козлитина	Марина	Николаевна	высшая	11.05.2023
10	Козарева	Ирина	Александровна	б/к	-
11	Кондратенко	Юлия	Николаевна	высшая	09.02.2023
12	Кривошапова	Людмила	Михайловна	высшая	11.05.2023
13	Курдюкова	Ирина	Михайловна	высшая	13.05.2021
14	Лазарева	Елена	Николаевна	высшая	11.05.2023
15	Литвин	Оксана	Анатольевна	первая	13.05.2021
16	Луданная	Светлана	Ивановна	первая	14.01.2021
17	Мезенцева	Юлия	Вячеславовна	высшая	16.05.2024
18	Мишенина	Наталья	Николаевна	б/к	-
19	Мороз	Светлана	Вячеславовна	первая	13.05.2021
20	Мороз	Софья	Владимировна	первая	16.05.2024
21	Николаева	Лариса	Анатольевна	высшая	13.05.2021
22	Новакова	Инна	Александровна	первая	13.05.2021
23	Полуэктова	Татьяна	Николаевна	первая	12.03.2020
24	Рогожникова	Ирина	Станиславовна	высшая	14.01.2021
25	Рогожникова	Татьяна	Сергеевна	б/к	-
26	Смолякова	Людмила	Ивановна	первая	10.02.2022
27	Сыромятникова	Ирина	Сергеевна	первая	10.02.2022
28	Уварова	Елена	Вячеславовна	б/к	-
29	Хлапова	Ирина	Стефановна	высшая	11.05.2023
30	Хребтова	Людмила	Михайловна	первая	14.01.2021
31	Худасова	Валентина	Николаевна	высшая	13.05.2021
32	Чернова	Ольга	Викторовна	высшая	11.05.2023
33	Шевченко	Анна	Ивановна	б/к	-
34	Шумилова	Яна	Орестовна	первая	12.05.2022

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического
совета МБДОУ д/с № 48
Протокол от 30.11.2021 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ д/с № 48
Н.Н. Чаплыгина
Приказ от 03.12.2021г. № 106/2

**Кодекс профессиональной этики
педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида № 48 «Вишенка»
г. Белгорода**

1. Общие положения.

1.1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 48 «Вишенка» г. Белгорода, (далее – Кодекс), разработан на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иных нормативных актов Российской Федерации.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 48 «Вишенка» г. Белгорода, независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Педагогическому работнику, который состоит в трудовых отношениях с муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом комбинированного вида № 48 «Вишенка» г. Белгорода(далее – МБДОУ д/с №48) и выполняет обязанности по обучению воспитанников и (или) организации образовательной деятельности, рекомендуется соблюдать Кодекс в своей деятельности.

1.4. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения педагогических работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- содействие укреплению авторитета педагогических работников МБДОУ д/с № 48;
- обеспечение единых норм поведения педагогических работников.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения педагогическими работниками своих трудовых обязанностей.

1.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительного отношения к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле педагогических работников.

2. Этические правила поведения педагогических работников при выполнении ими трудовых обязанностей.

2.1. При выполнении трудовых обязанностей педагогическим работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

- 2.2. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:
- 2.2.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне.
 - 2.2.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы.
 - 2.2.3. Уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений.
 - 2.2.4. Развивать у дошкольников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.
 - 2.2.5. Применять педагогические обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.
 - 2.2.6. Учитывать особенности психофизического развития дошкольников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.
 - 2.2.7. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнителю трудовых обязанностей.
 - 2.2.8. Проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам.
 - 2.2.9. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию воспитанников.
 - 2.2.10. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету МБДОУ д/с № 48.
- 2.3. Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.
- 2.4. Педагогическим работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно-опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.
- 2.5. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:
- 2.5.1. Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.
 - 2.5.2. Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений.
 - 2.5.3. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
- 2.6. Педагогическим работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.
- 2.7. Педагогическим работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.
- 2.8. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам

МБДОУ д/с № 48, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

2.9. Во время общения в интернет - пространстве исключить:

- использование фото и видео - материалов, компрометирующих деятельность ДОУ, его воспитанников и сотрудников;
- размещение на интернет - порталах материалов, несоответствующих нормам этики и морали;
- размещать фото и видео - материалы воспитанников только при наличии письменного согласия родителей;

2.10. Сотрудник не должен:

Раздражаться, с возмущением говорить родителю (законному представителю ребенка, посетителю) о его ошибках.

Проявлять высокомерно-снисходительное отношение к нему.

Допускать фамильярность во взаимодействии.

Допускать при обсуждении нелюбезные высказывания в адрес другого лица, если с ним произошел конфликт.

При возникновении конфликта с родителем (законным представителем ребенка, посетителем) обвинять в происшедшем другие службы (или сотрудников), даже если они действительно допустили ошибку.

Давать родителю (законному представителю ребенка, посетителю) совет, например: «я бы поступил вот так...», даже если он об этом просит.

Принимать пищу (жевать) во время разговора.

Отвлекаться на разговоры и занятия, не относящиеся к работе.

Попытаться решать свои личные проблемы с помощью родителя (законного представителя ребенка, посетителя).

3. Ответственность за нарушение положений Кодекса.

3.1. Нарушение педагогическими работниками положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях Педагогического совета и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.2. Соблюдение педагогическими работниками положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Приложение 9

Унифицированная форма №
Т-7
Утверждена Постановлением
Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301020
41901809

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 48 «Вишенка» г. Белгорода
(наименование организации)

Мнение выборного профсоюзного органа
от “ ___ ” _____ 20__ г. № _____ учтено

Руководитель

ГРАФИК ОТПУСКОВ

Номер документа	Дата составления	На год
1	16.12.2024	2025

(личная подпись)

“ 16 ” декабря 20 24 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК					С графиком отпусков ознакомлен до 31.12.2019г. Роспись
				количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
					запланированная	фактическая	основание (документ)	дата предполагаемого отпуска	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Владимирова Н.А.	старший воспитатель	48-9108	28	02.06.2025-30.06.2025				
				28	15.09.2025-12.10.2025				
группа 1	Канищева М.Н.	воспитатель	48-4823	28	09.06.2025-07.07.2025				
				28	11.08.2025-07.09.2025				
группа 1	Смолякова Л.И.	воспитатель	48-9138	28	14.07.2025-10.08.2025				
				28	20.10.2025-17.10.2025				

группа 1	Грибачева В.С.	тьютор	48-9129	14	17.02.2025-03.03.2025			
				28	01.08.2025-28.08.2025			
				14	27.10.2025-10.11.2025			
группа 1	Шевченко А.И.	тьютор		56	26.05.2025-22.07.2025			
группа 1	Уварова Е.В.	тьютор	48-8995	14	10.03.2025-23.03.2025			
				28	11.08.2025-07.09.2025			
				14	01.12.2025-14.12.2025			
группа 1	Козлитина Т.С.	тьютор		20	12.05.2025-31.05.2025			
				16	21.07.2025-05.08.2025			
				20	22.09.2025-11.10.2025			
группа 1	Евдокимова Т.А.	тьютор		20	23.06.2025-13.07.2025			
				20	04.08.2025-23.08.2025			
				16	20.10.2025-05.11.2025			
группа 2	Козырева И.А.	воспитатель		21	14.04.2025-05.05.2025			
				21	25.08.2025-14.09.2025			
группа 2	Литвин О.А.	воспитатель	48-9100	42	14.07.2025-24.08.2025			
группа 3	Худасова В.Н.	воспитатель	48-4853	56	02.06.2025-29.07.2025			
группа 3	Шумилова Я.О.	воспитатель	48-9135	56	02.06.2025-29.07.2025			
группа 4	Агаманская Е.А.	воспитатель	48-9039	28	16.06.2025-14.07.2025			
				14	15.09.2025-			

					28.09.2025				
группа 4	Курдюкова И.М.	воспитатель	48-9092	28	09.06.2025-07.07.2025				
				16	11.08.2025-26.08.2025				
группа 5	Барышенская С.Б.	воспитатель	48-9053	42	15.07.2025-25.08.2025				
группа 5	Дмитриева Т.Ю.	воспитатель		14	30.06.2025-14.07.2025				
				28	01.09.2025-28.09.2025				
группа 7	Николаева Л.А.	воспитатель	48-4814	42	16.06.2025-28.07.2025				
				14	18.08.2025-31.08.2025				
группа 7	Луданная С.И.	воспитатель	48-9080	11	01.04.2025-11.04.2025				
				27	19.05.2025-15.06.2025				
				18	31.07.2025-17.08.2025				
группа 10	Кривошапова Л.М.	воспитатель	48-4811	20	12.05.2025-31.05.2025				
				36	12.08.2025-16.09.2025				
группа 10	Полужктова Т.Н.	воспитатель	48-8983	56	16.06.2025-11.08.2025				
группа 11	Лазарева Е.Н.	воспитатель	48-4812	21	02.06.2025-23.06.2025				
				35	13.08.2025-16.09.2025				
группа 11	Новакова И.А.	воспитатель	48-9116	42	01.07.2025-12.08.2025				
				14	13.10.2025-26.10.2025				
группа 6	Рогожникова И.С.	воспитатель	48-4819	56	02.06.2025-29.07.2025				
группа 6	Чернова О.В.	воспитатель	48-4824	56	02.06.2025-29.07.2025				

группа 8	Козлитина М.Н.	воспитатель	48-4837	28	12.05.2025-08.06.2025				
				14	04.08.2025-17.08.2025				
				14	22.09.2025-05.10.2025				
группа 8	Хребтова Л.М.	воспитатель	48-4854	28	09.06.2025-07.07.2025				
				28	18.08.2025-14.09.2025				
	Бережная Ю.В.	учитель-логопед	48-9066	56	07.07.2025-01.09.2025				
	Мезенцева Ю.В.	учитель-логопед	48-9119	56	07.07.2025-01.09.2025				
	Мороз С.В.	учитель-логопед	48-9121	56	07.07.2025-01.09.2025				
	Мороз Софья В.	учитель-дефектолог		47	30.06.2025-16.08.2025				
	Кондратенко Ю.Н.	инструктор по физической культуре	48-8989	14	17.03.2025-30.03.2025				
				42	18.06.2025-30.07.2025				
	Мишенина Н.Н.	музыкальный руководитель		56	30.06.2025-25.08.2025				
	Сыромятникова И.С.	педагог-психолог		56	16.06.2025-11.08.2025				
	Хлапова И.С.	педагог-психолог	48-9109	56	16.08.2025-11.08.2025				
	Чаплыгина Н.Н.	заведующий	48-9020	14	14.04.2025-27.04.2025				
				28	04.08.2025-31.08.2025				
				14	20.10.2025-02.11.2025				
	Кравчук Т.А.	заместитель заведующего по АХР		14	03.03.2025-16.03.2025				

				14	06.10.2025-19.10.2025				
	Сьедина М.А.	старшая мед. сестра		28	12.05.2025-08.06.2025				
				14	01.09.2025-14.09.2025				
группа	Борей М.И.	помощник воспитателя		14	10.03.2025-23.03.2025				
				14	07.07.2025-20.07.2025				
группа	Борисовская Н.А.	помощник воспитателя		14	07.07.2025-20.07.2025				
				14	01.09.2025-14.09.2025				
группа	Кайда О.В.	помощник воспитателя		28	02.06.2025-29.06.2025				
группа	Литовченко Е.В.	помощник воспитателя		14	18.08.2025-31.08.2025				
				14	10.11.2025-23.11.2025				
группа	Лысых Е.С.	помощник воспитателя	48-9043	28	18.08.2025-14.09.2025				
группа	Мусиенко Е.Б.	помощник воспитателя		28	01.07.2025-29.07.2025				
группа	Осинина О.В.	помощник воспитателя	48-4833	28	16.06.2025-13.07.2025				
группа	Филатова Н.Н.	помощник воспитателя		14	28.07.2025-10.08.2025				
				14	08.09.2025-21.09.2025				
группа	Хромова Н.П.	помощник воспитателя		28	11.08.2025-07.09.2025				
группа	Эмрих Т.И.	помощник воспитателя		14	02.06.2025-17.06.2025				
				14	15.12.2025-28.12.2025				
пищеблок	Феклистова И.Э.	кладовщик		28	11.08.2025-07.09.2025				

пищеблок	Пастер Н.В.	шеф-повар		18	07.04.2025- 24.04.2025				
				17	06.10.2025- 22.10.2025				
пищеблок	Бочарова Е.Н.	повар		14	03.03.2025- 16.03.2025				
				21	07.07.2025- 27.07.2025				
пищеблок	Колесник И.П.	Подсобный рабочий		28	02.06.2025- 01.07.2025				
	Бессонов С.А.	рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий		14	13.01.2025- 26.01.2025				
	Желтоножко С.Н.	дворник	48-9046	28	30.06.2025- 27.07.2025				
	Завгородняя Н.Д.	вахтер	48-9060	28	30.06.2025- 27.07.2025				
	Земцева В.А.	кастелянша	48-4826	28	31.03.2025- 27.04.2025				
	Бардакова Ю.Н.	делопроизводитель		28	21.07.2025- 17.08.2025				
	Нужина Е.А.	документовед	48-9091	7	24.03.2025- 30.03.2025				
				21	25.08.2025- 14.09.2025				
	Щетнева Л.В.	Заведующий хозяйством		14	12.05.2025- 25.05.2025				
				14	10.11.2025- 23.11.2025				
	Стрижак Н.Н.	машинист по стирке и ремонту спецодежды	48-9117	28	01.07.2025- 28.07.2025				
	Ширматов Н.Х.	машинист по стирке и ремонту спецодежды	48-9125	28	01.07.2025- 28.07.2025				

Руководитель кадровой службы _____