

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

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 20
Е.Н. Вдовенко

От работников:

Председатель ППО МБДОУ д/с № 20
М.А. Чепурных



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
№ 20 «Аистенок» г. Белгорода
на период с 16.07.2024 по 15.07.2027 годы

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
« 11 » июля 20 24 года
Регистрационный номер 411/2410
Условия, ухудшающие положение
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ
(подпись) Квашинская ЕВ (ф.и.о.)



Принят на общем собрании
работников МБДОУ д/с № 20
Протокол № 2 от «11» июля 2024г

Белгород 2024 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключается между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 20 «Аистенок» г. Белгорода (далее по тексту - Учреждение) в лице председателя профкома Чепурных Марины Александровны, с одной стороны, и работодателем Учреждения, в лице заведующего Вдовенко Елены Николаевны, с другой стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), другими законодательными и правовыми актами с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Учреждения 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.

- 1.8. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ (статья 44 ТК РФ).
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников Учреждения.
- 1.11. Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на Общем собрании работников Учреждения не реже одного раза в год.
- 1.12. 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 № 20 «Аистенок» г. Белгорода, (Приложение №1);
 - Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Аистенок» г. Белгорода (Приложение №2).
- 1.13. 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.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.
- 1.15. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания с «16» июля 2024 г. по «15» июля 2027 г.

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, 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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3 Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме, на определенный или неопределенный срок, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

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

2.3.4. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 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 РФ, 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.

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

2.3.6. 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.

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

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

Массовым высвобождением считается одновременное сокращение 5 процентов от общей численности при количестве работающих до 300 человек, 10 процентов от общей численности при количестве работающих от 300 человек.

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 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.

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

2.3.12. Обеспечить приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата при появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенные срок.

2.3.13. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.14. 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 Социального фонда России (статья 66.1 ТК РФ).

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

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

2.4. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, предусмотренная частью 2 статьи 66.1 ТК РФ. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

2.5. 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.

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

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

2.8. Работодатель в соответствии с действующим законодательством

обязуется устанавливать квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.9. В дошкольном образовательном учреждении устанавливается:

- заработная плата работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;

- структура управления деятельностью дошкольного образовательного учреждения;

- штатное расписание и должностные обязанности работников.

2.10. Единоличным исполнительным органом Учреждения является руководитель Учреждения (заведующий), который осуществляет текущее руководство деятельностью Учреждения.

2.11. Прием на работу и расстановку кадров, поощрение работников Учреждения, наложение дисциплинарных взысканий, увольнение с работы осуществляет заведующий Учреждения.

2.12. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ (статья 72 ТК РФ).

2.13. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со статьей 191 ТК РФ, а также за совершение дисциплинарного проступка имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 ТК РФ.

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

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

2.16. Не допускается использование просветительской деятельности для

разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения к действиям, противоречащим Конституции РФ.

2.17. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 ФЗ от 28.03.1998г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо 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 РФ (статья 351.7 ТК РФ «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ»).

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).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

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.

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.

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.

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

2.18. Осуществлять ежемесячную выплату работнику по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 ФЗ от 28.03.1998г. № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, в размере средней заработной платы.

2.18.1. Производить расчет размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работнику, в соответствии со статьей 139 ТК РФ «Исчисление средней заработной платы», Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007г. № 922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»».

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. 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 Учреждения.

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 для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункт 5 статья 47 ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ). Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

3.2.3. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.

3.2.4. 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 (статья 187 ТК РФ).

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 24.03.2023г. № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", по результатам аттестации устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории, в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям, обязаны проходить аттестацию один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

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 статья 81 ТК РФ).

3.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами

«г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. 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 МБДОУ д/с № 20 определяется настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. В МБДОУ д/с № 20 установлена пятидневная продолжительность рабочей недели. Выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

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

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

4.5. Для медицинских работников Учреждения устанавливается сокращенную продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

4.6. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего

времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 (в ред. от 13.05.2019г. № 234) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати 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 РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

4.9. По соглашению между работником и работодателем как при приеме

на работу, так и впоследствии можно установить для работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка работников дошкольного образовательного учреждения дистанционную (удаленную) работу далее дистанционная работа. Выполнение трудовой функции дистанционной работы является выполнением определенной трудовым договором «трудовой функции» вне места нахождения работодателя.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

4.11. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ привлекать работника за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для работника: для сверхурочной работы и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 97 ТК РФ).

К работе в режиме ненормированного рабочего времени привлекаются работники в соответствии с устанавливаемым перечнем должностей, статья 101 ТК РФ.

4.12. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет, а также работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998г. № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работников, имеющих трех и более детей в

возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускается только с их письменного согласия, и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом данная категория работников должна быть ознакомлена под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.13. Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ или по желанию работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.14. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.14.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия.

4.14.2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи.

4.14.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.15. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.15.1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо

создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.15.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.15.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.16. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

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

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

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

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

4.21. Продление, перенесение, разделение на части и отзыв из очередного оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

4.22. Вновь принятым работникам может быть предоставлен отпуск по истечении шести месяцев с момента приема на работу. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.23. Педагогические работники Учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный

отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

4.24. Минимальный отпуск устанавливается в 28 календарных дней для непедagogического состава.

В соответствии с действующим законодательством пункта 4 раздела I приложения к постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 (в ред. от 07.04.2019г. № 419) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам - удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (по решению ТПМПК) и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. В соответствии с действующим законодательством работникам - инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 115 часть 2 ТК РФ, ФЗ №-181 часть 5 статья 23).

4.25. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ДООУ при условии специальной оценки условий труда, которые отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени - поварам, шеф-повару работающим у горячих плит - 7 календарных дней, медицинским работникам - 7 календарных дней.

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

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

4.28. 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.

4.29. 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 (статья 121 ТК РФ).

4.30. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- 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;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 14 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

4.31. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно осваивающим эти программы (статья 173 ТК РФ):

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

4.32. 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 РФ (статья 262 ТК РФ).

4.33. Согласно статье 262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.34. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, могут устанавливаться 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 (статья 263 ТК РФ).

4.35. Работникам предоставлять 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).

4.36. Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением средней заработной платы работников при вакцинации, в том числе против новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, предоставляемого 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 медицинского отвода в течение 30 календарных дней.

4.37. 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 РФ.

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 РФ.

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).

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.

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).

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.

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.

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.

4.38. 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 статьей 139 ТК РФ.

4.40. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.40.1. 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.

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

4.40.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. СТИМУЛИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно Положению об оплате труда работников МБДОУ д/с № 20 «Аистенок» г. Белгорода, разработанного в соответствии с «Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», утвержденной постановлением правительства Белгородской области от 07.04.2014г. № 134-пп с изменениями и дополнениями.

5.2. Положение предусматривает отраслевые принципы и методику формирования системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 20, финансируемых за счет средств областного бюджета, на основе базового оклада в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и повышающих коэффициентов.

5.3. При изменении системы оплаты труда работников Учреждения вносятся изменения в Коллективный договор.

5.4. 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.

5.5. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам Учреждения в следующем порядке: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину - 10 числа следующего месяца, согласно отработанному времени.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в рублях путем перечисления на их расчетный счет любого банка. В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте. В соответствии с Коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда

может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается (статья 131 ТК РФ).

5.7. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленных Правительством Белгородской области базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

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 (статья 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.

5.11. 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.

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

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

5.14. Работникам Учреждения, при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 ТК РФ).

5.15. Руководитель Учреждения 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).

5.16. Изменение размера оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области и г. Белгорода.

5.17. Своевременно (не позднее, чем за два месяца) знакомить всех работников с изменениями в оплате и условиями их труда.

5.18. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в Учреждении 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 31.10.2014г. № 314 «Об образовании в Белгородской области» (в ред. от 26.03.2024г. № 361), постановление Правительства Белгородской области от 06.04.2015г. № 122-пп).

5.19. 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.

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.

5.20. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

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

5.20.2. Стимулирующая выплата заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников ДОО два раза в год по состоянию на 01 сентября и 01 января, соответственно по итогам работы за предыдущий период.

5.21. Штат Учреждения формируется 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.

5.22. 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.

5.23. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, выплату заработной платы в полном объеме.

5.24. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5 ТК РФ).

5.25. 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 (статья 152 ТК РФ).

5.26. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

6.1. Стороны договорились о том, что:

6.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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;

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.2.3. 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 ребёнком;

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

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

6.2.4. Предоставлять педагогическим работникам из перечня льготных профессий (воспитателю, старшему воспитателю, музыкальному руководителю, учителю-логопеду, инструктору по физической культуре, тьютору) право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

6.2.5. Предоставлять дополнительные выходные дни работникам, осуществляющим уход за детьми - инвалидами в соответствии со статьей 262 ТК РФ (Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми – инвалидами «Постановление Правительства РФ от 06.05.2023г. № 714»), согласно которому 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 им между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Федеральным законом.

6.2.6. Содействовать в обеспечении остро нуждающихся работников санаторно-курортными путёвками.

6.2.7. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

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

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

6.3. Предоставлять льготу в размере 100% от установленной платы за содержание детей в детском саду детям сотрудников, кроме руководящих и педагогических работников (основание: решение Совета депутатов г. Белгорода от 25.02.2011г. № 459 в редакции от 12.03.2013г. № 696 «Об утверждении Положения об организации предоставления общедоступного дошкольного образования в городском округе «Город Белгород»).

6.3.1. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет включительно работников Учреждения.

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

6.3.3. Обеспечивать медицинское обследование (диспансеризацию) всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.3.4. 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 Социального фонда России (статья 66.1 ТК РФ).

6.3.5. Профсоюзная организация выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, бракосочетания сотрудника, рождения ребенка у сотрудника, юбилея сотрудника (50 лет и через каждые 5 лет), а также при серьезных материальных затруднениях.

6.3.6. Обеспечить сохранение уровня доходов и осуществление выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ по контракту, по призыву, по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

6.3.7. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1 процента от

среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места)».

VII. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА И ЗАЩИТА ПРАВ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА.

Стороны договорились:

- 7.1. Молодой специалист имеет право выбирать методики и формы работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.
- 7.2. При наблюдении за деятельностью молодого специалиста работодатель не имеет права делать ему замечания, а также анализировать его деятельность в присутствии детей, в случаях отсутствия угрозы их жизни и здоровью. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.
- 7.3. Молодой специалист имеет право на педагога - наставника, выбор наставника производится по обоюдному согласию.
- 7.4. По возможности молодому специалисту оказывать содействие в решении бытовых проблем (оздоровление, вхождение в коллектив Учреждения, привлечение к общественным поручениям).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обеспечивает:

8.1.1. Соблюдение норм и правил по охране труда, режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.1.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.1.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.1.5. Регулярное выявление опасностей и профессиональных рисков, их анализ и оценку;

8.1.6. Приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты по перечню должностей и смывающих и обеззараживающих средств;

8.1.7. Ежегодную реализацию соглашения по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков. Выделение на его выполнение средства в размере не менее 0,2

процентов от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

8.1.8. Организацию и проведение обучения и проверку знаний требований охраны труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты работников организации в сроки, определенные Правительством РФ *(либо установленные нормативно-правовыми актами по охране труда, либо не реже одного раза в три года)*;

8.1.9. Организацию и проведение не реже одного раза в шесть месяцев *(для работ повышенной опасности не реже одного раза в три месяца)* повторных инструктажей по охране труда;

8.1.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда;

8.1.11. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;

8.1.12. Организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, освидетельствований;

8.1.13. Проводить гигиеническую подготовку работников за счет средств бюджета.

В соответствии со статьями 43, 44 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинским организациям, подтверждающие ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в течение 5 рабочих дней после прохождения диспансеризации.

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

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

8.1.14. Осуществление расследования и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и микроповреждений (микротравм). Проводить анализ, разработку и внедрение профилактических мероприятий по предупреждению травматизма;

8.1.15. Производство обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.16. Обеспечение информирования работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты *(об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ)*;

8.1.17. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений;

8.1.18. Создание для лиц с ограниченными возможностями здоровья условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации;

8.1.19. Регулярную комплектацию аптек первой помощи на рабочих местах;

8.1.20. По итогам специальной оценки условий труда предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, льготы и компенсации;

8.1.21. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

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

8.1.23. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров,

не допускать их использования не по назначению;

8.1.24. 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;

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

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

8.1.27. 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;

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

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

8.1.30. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

8.1.31. 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;

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

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

8.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов, средства

индивидуальной защиты;

- 8.2.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.2.4. Проходить за счет собственных средств в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 8.2.5. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- 8.2.6. Немедленно извещать своего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- 8.2.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы;
- 8.2.8. Проходить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями;
- 8.2.9. Соблюдать требования пожарной безопасности;
- 8.2.10. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения;

8.2.11. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану;

8.2.12. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;

8.2.13. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

8.3. Профсоюзная организация обязуется:

8.3.1. Организовывать работу уполномоченных (доверенных) профсоюзного комитета;

8.3.2. Организовывать и осуществлять контроль уполномоченных (доверенных) лиц за соблюдением требований охраны труда в МБДОУ;

8.3.3. Направлять на обучение по охране труда в специализированную организацию уполномоченных (доверенных) лиц;

8.3.4. Включать в перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях профсоюзного комитета вопросы оценки рисков, микроповреждений (микротравм), организации работы по охране труда и соблюдения требований охраны труда;

8.3.5. Принимать участие в работе комиссий: по специальной оценке условий труда, проверке знаний требований охраны труда, расследованию несчастных случаев, микроповреждений (микротравм), по приемке средств индивидуальной защиты, комитете (комиссии) по охране труда;

8.3.6. Участвовать в разработке локальных нормативных актов по охране труда МБДОУ.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Обеспечивать гарантии права работников на труд, в условиях соответствующих требованиям охраны труда и закрепление этих гарантий в трудовых договорах;

8.4.2. Регулярно рассматривать на заседаниях общего собрания работников, комитета (комиссии) по охране труда вопросы состояния охраны труда и информировать работников о мерах, принимаемых в этой сфере;

8.4.3. Организовывать совместный контроль за соблюдением требований охраны труда и выполнением соглашения (план мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на

счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборочный 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 статья 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. 21.12.2021г. № 422-ФЗ), иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

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

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

9.3.4. 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;

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

9.3.6. 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.

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным Коллективным договором, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (статья 100 ТК РФ);

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

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

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

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

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

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

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

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников; - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.11. 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 статья 39 ТК РФ).

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, оценке условий труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев в Учреждении.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРОЧНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

10.1.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

10.1.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.1.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.1.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

10.1.9. Организовать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения.

10.1.10. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, охране труда, установлении и изменении условий труда (включая заработную плату).

10.1.11.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Настоящий Договор вступает в силу с 16.07.2024 года и действует до 15.07.2027 года включительно.

11.2. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 3 месяца до истечения срока действия Договора.

11.3. Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляет работодатель, профком.

11.4. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор в период его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.

11.5. Стороны договорились:

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

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

11.5.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

11.5.4. 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).

Коллективный договор
принят на общем собрании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 20 «Аистенок» г. Белгорода
протокол № 2 от «11» июля 2024 года.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ д/с № 20 «Аистенок»
г. Белгорода


Е.Н. Вдовенко
(подпись, Ф.И.О.)
«16» июля 2024г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 20
«Аистенок»
г. Белгорода
М.А. Чепурных


(подпись, Ф.И.О.)
«16» июля 2024г.

Договор принят на Общем собрании работников
Учреждения МБДОУ д/с № 20
протокол от 11.07.2024 г. №2


Заведующий МБДОУ д/с № 20
«Аистенок»
г. Белгорода
Е.Н. Вдовенко


Председатель ПК МБДОУ д/с № 20
М.А. Чепурных

Приложение №1
Коллективного договора
от 16 июля 2024 года

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
Учреждения МБДОУ д/с № 20
Протокол № 2 от 11.07.2024



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБДОУ д/с 20
М.А. Чепурных

УТВЕРЖДЕНО:



Заведующий МБДОУ д/с № 20
Е.Н. Вдовенко

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 20
«Аистенок» г. Белгорода**

1. Общие требования

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 20 «Аистенок» г. Белгорода (далее – Учреждение).

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

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора (ст. 16 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- медицинскую книжку установленного образца;
- 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; аттестационный лист (при его наличии) для педагогических работников;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах работника;
- об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключение случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданного в письменной форме или направленном порядке, установленном работодателем:

- в период работы – не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.4. 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. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

2.6. Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом

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 (ст. 331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 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;
- 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 (ст. 351.1 ТК РФ).

2.10. Руководитель в обязательном порядке обеспечивает медицинское освидетельствование работников.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Работодатель знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией

2.14. 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 (ч. 1 ст. 71 ТК РФ).

2.15. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ч. 3 ст. 66 ТК РФ).

2.16. Перевод работника на другую работу производится только согласия сторон, за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника), при этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.17. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно (ст. 77 ТК РФ):

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;

- 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.

2.18. 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 (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

2.19. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

2.20. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

2.21. 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 (ч. 1 ст. 79 ТК РФ).

2.22. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч. 2 ст. 79 ТК РФ).

2.23. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

2.24. 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) (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).

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 (ч. 4 ст. 84.1

ТК РФ).

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ).

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

2.27. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией ДООУ лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ;

2.28. Увольнение в связи с сокращением штатов или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника (с его согласия) на другую работу и при получении предварительного согласия комитета первичной профсоюзной организации;

2.29. Увольнение работника (ст. 81 ТК РФ):

- ✓ за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- ✓ прогул или отсутствие на рабочем месте работника более 4 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин (ст. 81, п. 6а);
- ✓ появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 6 б);
- ✓ совершение по месту работы хищения (ст. 81, п. 6 г);
- ✓ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81, п. 8) производится при условии доказанности вины увольняемого в совершенном проступке без согласования с комитетом первичной профсоюзной организации.

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право (ст. 21 ТК РФ) на:

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

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

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами (ч. 3 ст. 47 ФЗ-273):

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение

авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

- право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

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

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

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

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

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

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

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

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

- 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, закрепленных приказом заведующего Учреждением от 14.01.2016 г. № 23-п.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ч. 5 ст. 47 ФЗ-273):

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории по желанию (ч.3 п.24 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 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;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 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;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Белгородской области, города Белгорода.

Заведующему Учреждением, заместителям заведующего Учреждением 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» (ч.7 ст.51 ФЗ -273).

3.5. Работники Учреждения обязаны (ст.21 ТК РФ):

- 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.

3.6. Педагогические работники Учреждения обязаны (ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утвержденным в Учреждении;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 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;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 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;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.

Основные права и обязанности работодателя

3.7. Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

- 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.

3.8. Работодатель обязан (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;

- по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения). Копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка работника не ведется), справки о заработной плате, о начислениях и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой должны быть заверены надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно.

- 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:

- педагогическому персоналу: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа следующего месяца;

- административно - управленческому, учебно - вспомогательному, обслуживающему персоналу: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа следующего месяца.

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную

информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Время начала и окончания работы воспитателей: 1 смена — с 7.00 до 14.12; 2 смена — с 11.48 до 19.00.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке (Примечание 1 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

4.2. В соответствии с приложением к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени — согласно пункту 1 указанного приложения;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы — согласно пункту 2 указанного приложения.

4.3. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение педагогической работы регулируется расписанием занятий.

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 (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»):

- 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 работников Учреждения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

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

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

4.6. Норма рабочего времени в неделю:

- старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог - 36 часов;
- учитель-логопед - 20 часов;
- музыкальный руководитель - 24 часа;
- инструктор по физической культуре - 30 часов;
- старшая медицинская сестра, медицинская сестра - 39 часов;
- заведующий, заместитель заведующего по хозяйственной работе, заведующий складом, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал - 40 часов.

4.7. Время работы сотрудников определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. График утверждается заведующим детского сада. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха. График сменности объявляется работникам под подпись и вывешивается на видном месте.

4.8. В случае неявки на работу по болезни или другой уважительной причины работник обязан:

- своевременно известить администрацию;
- предоставить соответствующий документ (лист временной нетрудоспособности) в первый день выхода на работу.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ).

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.112 ТК РФ).

4.10. 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 (ст.93 ТК РФ).

4.11. 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 (ст.104 ТК РФ).

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

4.12.1. По соглашению сторон как при приеме на работу, так и впоследствии можно установить для работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка работников дошкольного образовательного учреждения дистанционную (удаленную) работу далее дистанционная работа. Выполнение трудовой функции дистанционной работы является выполнение определенной трудовым договором «трудовой функции» вне места нахождения работодателя.

4.13. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам: старшему воспитателю, воспитателям, музыкальному работнику, педагогу - психологу, учителю – логопеду, инструктору по физической культуре, педагогам дополнительного образования, работающим с детьми ОВЗ,

Предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года, № 466 « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», заведующему, старшему воспитателю, воспитателям, музыкальному работнику, педагогу- психологу, учителю – логопеду, инструктору по физической культуре, педагогам дополнительного образования - 56 календарных дня (постановление Правительства РФ от 01.10.2002г № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

4.14. Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч.1 ст.115 ТК РФ).

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 (ч.1 ст.123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч.2 ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ч.3 ст.123 ТК РФ).

4.15. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ч.1 ст.122 ТК РФ).

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 (последний абзац ст. 124 ТК РФ).

4.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ч.3 ст.122 ТК РФ):

- 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 (последний абзац ст.122 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

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 (ч.5 ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;

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

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

4.17. 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 (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

5. Поощрения за труд

5.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

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

5.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации, г. Белгорода Белгородской области.

6. Дисциплинарные взыскания

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

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

6.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ).

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч.3 ст.193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).

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

6.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

7. Ответственность работников Учреждения

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

7.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение № 2
Коллективного договора
от 16 июля 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 20
«АИСТЕНОК» Г. БЕЛГОРОДА**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 20 «Аистенок» г. Белгорода (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 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 редакции постановлений Правительства Белгородской области от 22 декабря 2014 года № 503, от 06 апреля 2015 года № 122-пп, от 15 февраля 2016 года № 38-пп, от 07 ноября 2016 года № 383-пп, от 20 февраля 2017 года № 71-пп, от 24.04.2017 года № 134-пп, от 13 марта 2018 года № 66-пп, от 22 октября 2018 года № 395-пп, от 25 февраля 2019 года № 88-пп, от 05 ноября 2019 года № 466-пп, от 23 ноября 2020 года № 477-пп, от 29 марта 2021 года № 108-пп, от 20 сентября 2021 года № 413-пп., от 27 декабря 2021 № 667- пп).

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

1.3. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 20 рассчитывается по формуле:

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

где:

ФОТпп - фонд оплаты педагогического персонала;

ФОТпр.пер. - фонд оплаты прочего персонала.

1.3.1. Фонд оплаты педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года № 565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления

II. Распределение фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 20

2.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал, МБДОУ д/с № 20 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).

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала

Рекомендуемый диапазон Дс от 20 до 70 процентов. Значение Дс определяется организацией самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

2.3. 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 МБДОУ самостоятельно.

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

III. Расчет оплаты труда педагогических работников.

3.1. Оплата труда педагогических работников МБДОУ д/с № 20 рассчитывается исходя из базового оклада с применением гарантированных выплат (приложения №2/1, №2/4) и стимулирующих выплат (приложения №2/2, 2/3) согласно коэффициентам по следующей формуле:

групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

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

K1 - специальные гарантированные надбавки (приложение № 2/4);

K2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение № 2/5);

C - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград ~~и за~~ за качество работы (приложение №2/1).

3.3. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, разработанном в МБДОУ д/с № 20 (приложение 2)

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). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогического персонала МБДОУ д/с № 20.

Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) производится путем деления базового оклада (с учетом ~~правочного~~ 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.

С учетом доукомплектования МБДОУ в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

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

4.1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении № 3.

$Зп пр = (О баз.пр. \times (1 + K2)) + С$, где

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала;

K2 - специальные гарантированные надбавки (приложение № 2/4);

С - стимулирующие надбавки (приложения № 2/6, 2/7).

4.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и по должности занимаемой по совместительству в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда прочего персонала (Приложение №2/6).

Для вновь принятых работников стимулирующая выплата по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда прочего персонала МБДОУ д/с № 20.

V. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя

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

$Зп завед. = (средняя Зп базовая воспит. \times (1 + K + A)) + Сн$, где

Сред Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя,

K - коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 до 200 - 0,7;

от 201 до 250 детей - 1;

от 251 и более детей - 1,2

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

заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата может быть выплачена наличными в месте выполнения работы.

6.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника перечислением на номер зарплатой пластиковой карты.

6.4. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5. Листок нетрудоспособности оплачивается в течение 10 дней с момента получения реестра в фонде соцстрахования.

VII. Другие вопросы оплаты труда

Приказом заведующего МБДОУ д/с № 20 устанавливаются:

7.1. Работа по совместительству за фактически отработанное время, отраженное в таблице учета рабочего времени.

7.2. Оплата труда работников за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни производится в соответствии с графиком за фактически отработанное время.

7.3. Доплата за дополнительную работу по совмещению профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличенный объем работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определяемая по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничивается.

7.4. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.
- периоды, нахождения работника в командировке, обучения на курсах с отрывом от основной работы.

VIII. Заключительные положения.

8.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно до установления изменений Постановлениями правительства Российской Федерации, Белгородской области, администрации города Белгорода.

8.2. Настоящее положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

8.3. В настоящее положение могут вноситься изменения, не ухудшающие положение Работников приказами заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

8.4. К настоящему положению могут разрабатываться Приложения о стимулирующих надбавках и доплатах в части улучшения положения работников.

Стимулирующие гарантированные выплаты

№ п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Педагогические работники и заведующие	За звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского), «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»; За отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	3000 руб. 500 руб.
2.	Учебно-вспомогательный персонал (медицинский персонал)	За непрерывный медицинский стаж: - от 3 до 5 лет; - свыше 5 лет	20% 30%

**Положение
о распределении стимулирующей части оплаты труда
педагогических работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский сад № 20
«Аистенок» г. Белгорода**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Аистенок» г. Белгорода (далее - (МБДОУ д/с № 20)), обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, в целях улучшения качества образовательных услуг и установления особенностей оплаты труда педагогических работников МБДОУ д/с №20, усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач образования дошкольников, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы дошкольного образования.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы (стимулирующие выплаты) педагогическим работникам МБДОУ д/с № 20.

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ педагогических работников.

1.4. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

1.4.1. стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград:

№п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты(руб.)
1	Педагогические работники и заведующие	- За звание «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (1 и 2 степени), «Заслуженный учитель» - за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации»	3000 руб. 500 руб.

1.4.2. стимулирующие надбавки за качество работы. Критерии качества работы оцениваются 2 раза в год: на 1 января и 1 сентября соответственно по итогам работы за предыдущий период

2. Порядок установления

стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам за качество работы.

2.1. Стимулирующая выплата устанавливается на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогического работника на 1 января по итогам работы за период сентябрь-декабрь предыдущего года и на 1 сентября по итогам работы за январь-август текущего года.

2.2. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит **оценочный лист**.

2.3. **Оценочный лист** - индивидуальные сведения, где зафиксированы личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты и вклад педагога за определенный период времени (Приложение № 2/3 прилагаются оценочные листы) .

2.4. Оценочный лист на бумажных носителях заполняется педагогическим работником самостоятельно (в баллах) на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда, согласуется со старшим воспитателем и передается в экспертную комиссию. Оценочный лист старшего воспитателя утверждается заведующим ДОУ.

2.5. Приказом руководителя создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, опытных педагогических работников, представителей профсоюзного комитета для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического работника на основе его оценочного листа.

2.6. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколом. Протоколы хранятся администрацией учреждения в течении одного года.

2.7. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.8. Оценочный лист, рассмотренный экспертной комиссией, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

2.9. Оценочные листы, заполненные работником лично, вместе с подтверждающими документами должны быть сданы секретарю комиссии до 15 сентября и до 15 января за соответствующие периоды.

2.10. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты по оценке качества и результативности труда одного педагогического работника, производится в следующем порядке:

- проведение промежуточной бальной оценки результатов деятельности всех педагогических работников с использованием установленных итоговых баллов по оценочным листам. Результатом промежуточной оценки является сводный «бальный» список работников.

- на основании «бального списка», экспертная комиссия выносит решение об определении «стоимости» 1 балла, для чего сумма средств стимулирующего фонда за месяц делится на общее количество баллов, которое набрали педагогические работники. Затем утверждает расчет персональной надбавки педагогического

работника в рублях, путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, набранных педагогическим работником.

2.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя на основании решения экспертной комиссии (протокол) в абсолютном значении (в рублях).

3. Компетенция комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1. К компетенции комиссии относятся следующие вопросы:

- оценка выполнения педагогическими работниками образовательного учреждения утвержденных показателей и критериев качества и результативности труда на основании представленных ими подтверждающих документов и аналитических справок;
- подсчет общего количества баллов каждого педагогического работника образовательного учреждения для определения размера стимулирующих надбавок и выплат;
- утверждение персональных и сводных оценочных листов педагогических работников по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества и результативности труда за соответствующий период;
- рассмотрение возражений педагогических работников относительно утвержденных результатов выполнения ими показателей и критериев качества и результативности труда;

3.2. Комиссия вправе:

- приглашать на свои заседания педагогических работников образовательного учреждения для выяснения соответствия представленных ими подтверждающих документов и аналитических справок фактическим данным.

4. Порядок формирования комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1. В состав комиссии могут входить представители администрации, опытные педагоги, пользующиеся авторитетом в педагогическом коллективе, председатель или представители первичной профсоюзной организации.

4.2. Комиссия создается решением коллегиального органа (педагогического совета) сроком от 1 до 3 лет. Состав комиссии утверждается приказом заведующего и доводится до членов комиссии под подпись.

4.3. Комиссия формируется в составе 5 человек:

Председатель комиссии – 1;

Заместитель председателя комиссии – 1;

Секретарь комиссии – 1;

Члены комиссии – 2.

4.4. Председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь избираются ее членами путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Выборы председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря производятся при формировании состава комиссии на определённый период.

6. Права и обязанности членов комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Члены комиссии имеют право:

- 6.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии.
- 6.2. Инициировать проведение заседание комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции комиссии.
- 6.3. Член комиссии обязан принимать участие в работе комиссии, исходя из принципов добросовестности, честности, порядочности.

7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ)

7.1. Категория работников:

- старший воспитатель;
- воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог, социальный педагог;
- учитель-логопед, логопед-дефектолог;
- инструктор по физической культуре

8. Сроки выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТ)

8.1. Выплата из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Аистенок» г. Белгорода производится за счёт и в пределах фонда оплаты труда педагогического персонала по МБДОУ д/с № 20 в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

в открытых формах	- на муниципальном уровне - 26 - 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 - 26 (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 балла	свидетельства и др.
Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	С предоставлением результативности в отчетный период: - на уровне ДОУ - 26 - на муниципальном уровне - 36 - на региональном, федеральном уровне - 46 (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов	Копия приказа, справка по реализации проекта.
Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОУ, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне - 36 (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 баллов	Копии приказов ДОУ или ОУ
Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОУ, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне - 36 (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 баллов	Копии приказов ДОУ или ОУ
Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОУ, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне - 36 (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 баллов	Копии приказов ДОУ или ОУ
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 (педагоги или ст.воспитатель, не менее 1 раза в месяц) - 16 (Баллы суммируются, но не более 2) Мах - 2 балла	Справка заведующего (со ссылками на офлайн консультации) и фото подтверждение проведения онлайн взаимодействия и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников.
Качественная организация Работы по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Организация работы ГКП, Центра игровой поддержки и др. - 26 Мах - 2 балла	Копия приказа.
Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи	- 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

родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного образования в форме семейного образования		предоставленных услуг и количестве семей)
Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях – по 0,5 б за каждое, - организация на базе ДОО городского мероприятия – 3 б , - организация на базе ДОО регионального или федерального мероприятия – 5 б (Баллы суммируются, но не более 5) Мах - до 5 баллов	Справка заведующего
Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	Соответствие сайта требованиям законодательства – 2 б По результатам мониторинга по выбранным критериям – 2 б Мах. 4 баллов	Справка заведующего
Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	Качественная организация деятельности ППк ДОО – 1 б , разработка и сопровождение реализации адаптированных образовательных программ - 1б Мах. 2 балла.	Наличие заключений ПМПк, наличие адаптированных программ (или раздела в ООП)
Повышение педагогической грамотности педагога (Сверх плана ДОО)	- Участие в обучающих мероприятиях (семинары, вебинары и т.п) – 2 б (не менее двух за отчетный период) - удостоверение о повышении квалификации (не менее 36 ч.) – 2б Мах. - 4 балла	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов.
Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	- сопровождение педагогов в межаттестационный период, содействие в подборе и размещении на ЭМОУ аттестационных материалов – 2б Мах. – 2балл	Аналитическая справка о выполнении плана аттестации
Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах муниципального, регионального, федерального уровня	Очное участие в конкурсах: - Результативность личного участия в профессиональных конкурсах, грантах (победители, призёры и лауреаты) - 3б - Результативность участия ДОО в очных конкурсах, грантах (победители, призёры и лауреаты) - 2б Заочное участие в конкурсах: - Результативность личного участия в профессиональных конкурсах грантах (победители, призёры и лауреаты) - 2б за один конкурс, но не более двух конкурсов - Результативность участия ДОО в заочных конкурсах, грантах (победители, призёры и лауреаты) - 1б за один конкурс, но не более двух конкурсов (Баллы суммируются, но не более 5) Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов
Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках взаимодействия	Организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивными школами, учреждениями культуры и др. с охватом детей – 1б Мах. – 1 балл	Договор, список детей, программа
Обеспечение развития государственно-частного партнерства	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) – 1б	Договор, приказ

	Мах. 1 балла	
Качественное и результативное взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	За 2 учреждения – 1 балл Мах. 2 балл.	Копии приказов, справки из учреждений о проведенных мероприятиях в рамках заключенных договоров.
За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет – 2 б - 5-10 лет – 3 б - 10-15 лет – 5 б - свыше 15 лет – 7 б Мах - 7 баллов	Справка
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
Итого:	100 баллов	

2. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы воспитателя

Критерии	Баллы	Подтверждение
Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС в целом соответствует ФГОС ДО, имеется положительная динамика в результате получения мест победителя, призёра, лауреата в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 2б - в целом соответствует ФГОС ДО, частичная динамика в результате участия в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 1б - при отсутствии динамики – 0 б Мах - 2 балла	Аналитическая справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период по группе.
Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, 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
Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг	Индивидуальный рейтинг педагогов в разрезе закрепленной группы: ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
Повышение педагогической грамотности педагога (сверх плана ДОО)	- Участие в обучающих семинарах, вебинарах и т.п. (сертификаты) – 0,5 б за каждый (не более двух за отчетный период) - Повышение квалификации по ДПП (не менее 36 ч.) – 2б Мах. - 3 балла	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов
Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки с предоставлением результативности в отчётный период:	Справка старшего воспитателя

	– 26 (за одну площадку) Мах - 6 баллов	
Наличие авторских программ, АПО собственных технологий, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 6 б - на муниципальном уровне – 4 б - на уровне ДОУ- 26 Мах - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)
Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, семинар, конференция, ГМО, и др.): - на уровне ДОУ- 1 б - на муниципальном уровне - 26 - 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 - 2 б (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.
Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	С предоставлением результативности в отчётный период: - на уровне ДОУ – 16 (но не более двух) - на муниципальном уровне – 26 - на региональном, федеральном уровне – 36 (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов	Справка старшего воспитателя
Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне – 36 (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 баллов	Копии приказов ДОУ или ОУ
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
Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	муниципальный (победитель, призер) - 46 муниципальный (в том числе звание лауреат) - 26 региональный (победитель, призер, лауреат) - 56 федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 96 Мах - 9 баллов	Копия приказа Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса
Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: - внедрение цифровых технологий (регулярное использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) - 26 - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями (не менее 1 раза в месяц) – 2 б -организация очного участия родителей в реализации ООП («гость группы» и пр.)- 26 (Баллы суммируются, но не более 4) Мах - 4 балла	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации) и фото-подтверждение проведения онлайн взаимодействия и использования дистанционного обучения отсутствующих воспитанников
Качественная работа по дошкольному образованию, инновативу	Качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. (0,5 балла за каждое проведенное занятие) Мах - 3 баллов	Копия приказа Справка старшего воспитателя

неорганизованных детей		
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 – 2б - Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 1б Мах. – 2 балла	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей
Активное участие в общественно значимой деятельности	- подготовка и участие в утренниках: в своей группе - 3 б в других групп (1 утренник – 1 б) – до 4 б - участие в культурно-образовательных, общественных и спортивных мероприятиях различных уровней акции, направления, субботник, ремонт, озеленение, дежурный администратор, член общественной комиссии и др. – по 0,5 б наставничество, работа в дежурной группе, работа председателем профсоюзного комитета, руководителем бесплатного кружка, за участие в городском творческом конкурсе работников ДОО «Творческий дебют» - по 1б замена отсутствующего педагога (расчет баллов ведется по формуле: среднее количество дней, отработанных за один месяц, умножить на 0,2 балла) воспитателям групп компенсирующей направленности за сверхнормативную наполняемость группы 0,2 балла за каждого ребенка. за работу в разновозрастной группе – 0,5 балла – до 4 б - эффективная работа с семьями воспитанников организация участия родителей в утренниках, праздниках, экскурсиях, конкурсах, культурных мероприятий, проектной деятельности, семейных клубах, арт-студиях и др. – 1,5 б. организация взаимодействия с родителями по родительскому договору. отсутствие задолженности по родительской плате в среднем за каждый месяц периода (или задолженность до 300 рублей) — 0,5 балла, задолженность в размере от 301 до 500 рублей — 0,4 балла; от 501 до 1000 рублей — 0,3 балла; от 1001 до 1500 рублей — 0,2 балла; от 1501 до 2000 рублей — 0,1 балл, свыше 2001 рублей — 0 баллов. – до 2 б Мах - до 10 баллов	Активное участие в общественно значимой деятельности
Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	Наличие высшего педагогического образования
Обеспечение информационной открытости ДОО	- регулярный подбор материалов для размещения на сайте ДОО, его обновление или ведение страницы сайта – до 2б - подбор материалов или ведение страницы ДОО в соц. сетях – до 2б - ведение личной страницы (профессионального сайта) педагога (регулярное обновление) - 2б Мах – 6 баллов	Обеспечение информационной открытости ДОО

Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 2 б Не менее 70% от 1г. до 4 лет – 2 б Мах - 2 балла	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)
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	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников
Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	- В вновь комплектуемых группах доля воспитанников с легкой и средней степенью адаптации (от числа вновь поступивших детей в группу): 75 – 84 % воспитанников - 2б 85 – 100 % воспитанников - 4б - В других возрастных групп учитывать количество адаптируемых детей с легкой и средней степенью адаптации: от 1 до 3 детей — 1 б, от 4 до 6 детей – 2 б, от 7 до 9 детей – 3 б, от 10 детей – 4 б. Мах – 4 балла	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период
Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - до 2б При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0б Мах – 2 баллов	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)
Назначение творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом сопровождения)	Не менее 3 детей с предоставлением результативности в отчетный период Мах – 2 балла	Справка старшего воспитателя (программа, план сопровождения педагога, тетрадь учёта проведения)
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 Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - 1б за один конкурс, но не более двух конкурсов Баллы суммируются, но не более 5б Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов
Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель - 5б Призер - 4б Лауреат – 3б Участник - 1б Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - 1б за один конкурс, но не более двух конкурсов Баллы суммируются, но не более 6б Мах - 6 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов
За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет – 2б - 5-10 лет – 3б - 10-15 лет – 5б - свыше 15 лет – 7б Мах – 7 баллов	Справка руководителя
Вновь принятому на работу	до второго оцениваемого периода – 20 б	Справка руководителя

педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	Мах - 20 баллов	
Итого:	125 баллов	

3. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы педагога – психолога

Критерии	Баллы	Подтверждение
Создание развивающей среды – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий.	- РППС в целом соответствует ФГОС ДО, имеется положительная динамика в результате получения мест победителя, призёра, лауреата в конкурсах ДОО по развивающей среде кабинета - 2б - в целом соответствует ФГОС ДО, частичная динамика в результате участия в конкурсах ДОО по развивающей среде кабинета - 1б - при отсутствии динамики – 0б Мах - 2 балла	Аналитическая справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период по группе.
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
Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги педагога-психолога (индивидуальный рейтинг педагога)	- ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
Руководство методическим объединением	Высокий уровень муниципального МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 4б Мах - 4 балла	Копия приказа
Повышение педагогической деятельности педагога – психолога (сверх плана ДОО)	- Участие в обучающих семинарах, вебинарах и т.п. (сертификаты) – 0,5б за каждый (не более двух за отчетный период) - Повышение квалификации по ДПП (не менее 36 ч.) – 2б Мах. - 3 балла	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов
Участие и результативность инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки с предоставлением результативности в отчётный период: – 2б (за одну площадку) Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя

Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 6 б - на муниципальном уровне – 4 б - на уровне ДОУ- 2б Мах - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)
Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, семинар, конференция, ГМО, и др.): - на уровне ДОУ- 1 б - на муниципальном уровне - 2б - 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 - 2 б (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.
Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 б - на муниципальном уровне, региональном, федеральном уровне – 2 б (Баллы суммируются, но не более 2) Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
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 - 1б - на муниципальном уровне - 2б - на региональном уровне – 3б (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 балла	Копии приказов ДОУ или ОУ
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)
Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Педагог-психолог года» (Наличие звания позволяет получать доплату в течение года со дня получения 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	Копия приказа. (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)
Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: - внедрение цифровых технологий (регулярное использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) - 1б - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями - 1б (Баллы суммируются, но не более 2) Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации) и фото подтверждение проведения онлайн взаимодействия и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников
Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – 1 б Мах - 1 балл	Копии приказов

	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 6 б - на муниципальном уровне - 4 б - на уровне ДОУ - 2б Мах - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)
	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, семинар, конференция, ГМО, и др.): - на уровне ДОУ - 1 б - на муниципальном уровне - 2б - 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 - 2 б (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.
	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ - 1 б - на муниципальном уровне, региональном, федеральном уровне - 2 б (Баллы суммируются, но не более 2) Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
1	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 - 1б - на муниципальном уровне - 2б - на региональном уровне - 3б (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 балла	Копии приказов ДОУ или ОУ
1	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)
2	Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Педагог-психолог года» (Наличие звания позволяет получать доплату в течение года со дня получения 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	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 (регулярное использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) - 1б - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями - 1б (Баллы суммируются, но не более 2) Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации) и фото подтверждение проведения онлайн взаимодействия 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. - 1 б Мах - 1 балл	Копии приказов

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	- подготовка и участие в утренниках - до 3 б (16 за 1 утренник) - участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях (акция, выход, спортивные мероприятия, субботник, ремонт, озеленение, наставничество, дежурный администратор, член общественной комиссии - по 0,5 б; председатель профкома – 1 б) – до 3б Мах – 6 баллов	Справка старшего воспитателя
17	Обеспечение информационной открытости ДОО	- регулярный подбор материалов для размещения на сайте ДОО, его обновление или ведение страницы сайта - 16 - подбор материалов или ведение страницы ДОО в соц. сетях - до 2б - ведение личной страницы (профессионального сайта) педагога (регулярное обновление) – до 2б Мах – 5 баллов	Справка старшего воспитателя (ссылки указывающие на регулярную работу педагога в данном направлении)
18	Высокая результативность работы с детьми раннего возраста в адаптационный период	90-100% - легкая и средняя адаптация – 1 б Мах – 1 балл	Справка по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО
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 – 1 При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 Мах. - 1 балл	Справка ДОО м/с, акты
20	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом сопровождения)	Не менее 3 детей, с предоставлением результативности в отчётный период – 2 б Мах – 2 балла	Справка старшего воспитателя (программа, план сопровождения педагога, тетрадь учёта проведения)
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 – 4 б Призер – 3 б Лауреат – 2 б участник – 1 б Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 б за один конкурс, но не более двух конкурсов Баллы суммируются, но не более 5 Мах – 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов
22	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных,	Очное участие в конкурсах Победитель – 3 б Призер – 2 б Лауреат – 1 б участник (ребенок с ОВЗ) - 1 б	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов

	региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 б за один конкурс, но не более двух конкурсов Баллы суммируются, но не более 3 Мах - 3 балла	
23	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	Справка по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДОО 2 раза в год – 1 б Мах – 1 балл	Справка 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. – до 2 б Мах - 2 балла	Приказ управления образования, реализация совместных планов работы
25	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет – 2 б - 5-10 лет – 3 б - 10-15 лет – 5 б - свыше 15 лет – 7 б Мах - 7 баллов	Справка заведующего
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 ДОО до второго оцениваемого периода – 20 б Мах - 20 баллов	Справка заведующего
	ИТОГО	100 баллов	

4. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС соответствует ФГОС ДО при наличии положительной динамики в результате получения призовых мест (победители, призёры, лауреаты) в конкурсах ДОО по развивающей среде - 2б - в целом соответствует, частичная динамика, участники в конкурсах ДОО по развивающей среде - 1б - при отсутствии динамики - 0б Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
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 образовательных услуг	Рейтинг педагога по результатам анкетирования родителей в закрепленных группах - ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя

4	Руководство городским (районным) методическим объединением	- Высокий уровень ГМО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 3 б Мах. - 3 балла	Копия приказа
	Повышение педагогической грамотности педагогов (сверх плана ДОО)	- Участие в обучающих семинарах, вебинарах и т.п. (сертификаты) – 1 б за каждый (не более двух за отчетный период) - Повышение квалификации по ДПП (не менее 36 ч.) – 2б Мах. - 4 балла	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов
	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий инновационной площадки с предоставлением результативности в отчетный период – 2б (за одну площадку) Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
7	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 6 - на муниципальном уровне - 3 Мах - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)
8	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, семинар, ГМО и др.) - на уровне ДОУ – 1 б - на муниципальном уровне - 2 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 - 2 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 – 1б - на муниципальном уровне – 2б - на региональном, федеральном уровне – 3б (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя
10	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 - 1б - на муниципальном уровне - 2б - на региональном уровне – 3б (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 балла	Копии приказов ДОУ или ОУ
11	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3б Мах - 3 балла	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)
12	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	муниципальный (победитель) - 4б муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) - 2б региональный (победитель, призер лауреат) - 5б федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень - 9б Мах - 9 баллов	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»
13	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: - внедрение цифровых технологий (регулярное использование дистанционного обучения)	Внедрение современных форм сотрудничества с

		отсутствующих воспитанников) - 16 - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями - 16 (Баллы суммируются, но не более 2) Мах - 2 балла	семьями воспитанников
14	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. (0,5 балла за каждое проведенное занятие) Мах - 1 балл	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей
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	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	- подготовка и участие в утренниках - до 36 (16 за 1 утренник) - участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях (акция, выход, спортивные мероприятия, субботник, ремонт, озеленение, наставничество, дежурный администратор, член общественной комиссии - по 0,5 б ; председатель профкома – 1 б) – до 36 - эффективная работа с семьями воспитанников (организация участия родителей в утренниках, праздниках, экскурсиях, конкурсах, культурных мероприятий, проектной деятельности, семейных клубах, арт-студиях и др) – 16 Мах - до 7 баллов	Активное участие в общественно значимой деятельности
17	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	Копия диплома
18	Обеспечение информационной открытости ДОО	- регулярный подбор материалов для размещения на сайте ДОО, его обновление или ведение страницы сайта - 16 - подбор материалов или ведение страницы ДОО в соц. сетях - до 26 - ведение личной страницы (профессионального сайта) педагога (регулярное обновление) – до 26 Мах – 5 баллов	Справка старшего воспитателя (со 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 – 1 При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 Мах. - 1 балл	Справка ДОО м/с, акты
20	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере	<u>Очное участие в конкурсах</u> Победитель - 46 Призер - 36 Лауреат – 26 участник - 16 <u>Заочное участие в конкурсах</u> Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - 16 Баллы суммируются, но не более 5 Мах - 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов

	образования		
21	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель - 3б Призер - 2б Лауреат - 1б участник (ребенок с ОВЗ) - 1б Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - 1б Баллы суммируются, но не более 3-х Мах - 3 балла	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов
22	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	Организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО - 1б Мах. - 1 балл	Копии приказов Копии приказов
23	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет – 2б - 5-10 лет – 3б - 10-15 лет – 5б - свыше 15 лет – 7б Мах - 7 баллов	Справка заведующего
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:	100 баллов	

5. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы **тьютора**

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Организация специальной образовательной среды для реализации индивидуальных образовательных маршрутов	- РППС в целом соответствует ФГОС ДО, имеется положительная динамика в результате получения мест победителя, призёра, лауреата в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 2б - в целом соответствует ФГОС ДО, частичная динамика в результате участия в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - 1б - при отсутствии динамики – 0 б Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
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. Не реализует – 0б. Мах- 2 балла	Справка старшего воспитателя
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг	- ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Мах- 3 балла	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг
4	Осуществление тьюторской поддержки обучающихся с разными образовательными	Осуществляется тьюторская поддержка нескольких детей-инвалидов с ОВЗ / детей с ОВЗ– 3б. Осуществляется тьюторская поддержка 1 ребенка-	Осуществление тьюторской поддержки обучающихся с

	потребностями (по категориям): -дети-инвалиды (с ОВЗ); -дети с ОВЗ;	инвалида с ОВЗ – 26. Осуществляется тьюторская поддержка нескольких детей с ОВЗ– 16. Мах- 3 баллов	разными образовательными потребностями (по категориям): -дети-инвалиды (с ОВЗ); -дети с ОВЗ;
5	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий инновационной площадки – 26 Мах- 2 балла	Участие и результативность в инновационной деятельности
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 6 - на муниципальном уровне - 3 Мах - 6 баллов	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, и др.) - на муниципальном уровне - 26 - на региональном и федеральном уровне - 36 Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллекцией). - на региональном и федеральном уровне - 16 (Баллы суммируются, но не более 6) Мах- 5 балла	Презентация собственного АПО в открытых формах
8	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 16 - на муниципальном уровне – 26 - на региональном, федеральном уровне – 26 (Баллы учитываются по большему показателю) Мах - 2 баллов	Справка старшего воспитателя
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, федеральном уровне	Член комиссии по аттестации, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне – 36 (Баллы учитываются по большему показателю) Мах- 3 баллов	Копии приказов ДОУ или ОУ
10	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 36 Мах - 3 балла	Копия приказа (доплата осуществляется в течении года с момента получения статуса)
11	Взаимодействие с участниками образовательных отношений по направлениям: - консультирование педагогическая поддержка родителей; - участие в заседаниях ППК; - участие в проведении комплексной диагностики; - участие в разработке индивидуального образовательного маршрута; - участие в разработке адаптированной образовательной	Взаимодействие по 4 и более направлениям– 36 Взаимодействие по 3 направлениям– 26 Взаимодействие по 2 направлениям– 16 Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя

	программы.		
12	Активное участие в общественно значимой деятельности	-подготовка и участие в утренниках – до 4б - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 3б Мах - 7 баллов	Справка старшего воспитателя
13	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	Копия диплома
14	Обеспечение информационной открытости ДОО	- регулярный (ежемесячный) подбор материалов для размещения на сайте или его обновление - 2б - ведение личной страницы (сайта) педагога и регулярное обновление - 2б Мах- 4 баллов	Справка старшего воспитателя (с ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении)
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)– 2б - Технологии включены в коррекционную деятельность специалиста с ребенком – 1б Мах- 2 балла	Справка старшего воспитателя
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 ДОО м/с, акты
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, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 б за один конкурс, но не более двух конкурсов 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 получения 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 – 9 б Мах - 9 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 - 5б Призер - 4б Лауреат – 3б участник - 1б Заочное участие в конкурсах Победитель, призер - 2б Лауреат – 1б за один конкурс, но не более двух конкурсов Баллы суммируются, но не более 5 Мах - 5 баллов	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования

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 обучающих семинарах, вебинарах и т.п. (сертификаты) – 0,5 б за каждый (не более двух за отчетный период) - Повышение квалификации по ДПП (не менее 36 ч.) – 2б Мах - 3 балла	Качественное использование различных видов альтернативных способов коммуникации с учетом нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществлении (при необходимости) синхронного перевода
21	Высокий уровень посещаемости сопровождаемого ребенка-инвалида или ребенка с ОВЗ	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) – 1 балл	Справка м/с ДОУ
22	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	Копия приказа о приеме на работу
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	
Итого:		100 баллов	

6. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы учителя - логопеда

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС в целом соответствует ФГОС ДО, имеется положительная динамика в результате получения мест победителя, призёра, лауреата в конкурсах ДОО по развивающей среде - 2б - в целом соответствует ФГОС ДО, частичная динамика в результате участия в конкурсах ДОО по развивающей среде - 1б - при отсутствии динамики – 0 б Мах - 2 балла	Аналитическая справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период по группе.
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 услуг (индивидуальный рейтинг педагога)	Индивидуальный рейтинг педагогов в разрезе закрепленной группы: ниже 80% - 0б - 80-90% - 2б - 90-100% - 3б Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
4	Руководство	Высокий уровень муниципального МО (соблюдение	Приказ

	методическим объединением	сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 4 6 Макс. - 4 балла	
5	Повышение педагогической грамотности учителя-логопеда (сверх плана ДОО)	- Участие в обучающих семинарах, вебинарах и т.п. (сертификаты) – 0,5 б за каждый (не более двух за отчетный период) - Повышение квалификации по ДПП (не менее 36 ч.) – 26 Макс. - 3 балла	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов
6	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки с предоставлением результативности в отчетный период: – 26 (за одну площадку) Макс - 2 балла	Справка старшего воспитателя
7	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 6 б - на муниципальном уровне – 4 б - на уровне ДОУ- 26 Макс - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)
8	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, семинар, конференция, ГМО, и др.): - на уровне ДОУ- 1 б - на муниципальном уровне - 26 - 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 - 2 б (Баллы суммируются, но не более 6) Макс - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.
9	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ - 16 (но не более двух) - на муниципальном уровне – 26 - на региональном, федеральном уровне – 36 (Баллы суммируются, но не более 5) Макс – 5 балла	Справка старшего воспитателя
10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППк, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне – 36 (Баллы суммируются, но не более 3) Макс - 3 балла	Копии приказов ДОУ или ОУ
11	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 26 Макс – 2 балла	Копия приказа Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса
12	Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Учитель-логопед года»	муниципальный (победитель) – 4 б муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) – 2 б региональный (победитель, призер лауреат) – 5 б федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – 9 б Макс - 9 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: - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями - 16 Мах - 1 балл	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации) и фото-подтверждение проведения онлайн взаимодействия и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников
14	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. (0,5 балла за каждое проведенное занятие) Мах - 1 балл	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей
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	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	- подготовка и участие в утренниках – до 26 - участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 56 акции, направления, субботник, ремонт, озеленение, дежурный администратор, член общественной комиссии и др. – по 0,5 б наставничество, работа председателем профсоюзного комитета, за участие в городском творческом конкурсе работников ДОО «Творческий дебют» - по 16 замена отсутствующего педагога (расчет баллов ведется по формуле: среднее количество дней, отработанных за один месяц, умножить на 0,2 балла) за сверхнормативную наполняемость группы 1 балл за каждого ребенка за работу в разновозрастной группе – 1 балл за частичное выполнение учителем-дефектологом обязанностей учителя-логопеда – 1 балл организация участия родителей в утренниках, праздниках, экскурсиях, конкурсах, культурных мероприятий, проектной деятельности, семейных клубах, арт-студиях и др. – 1 балл Мах - до 7 баллов	Активное участие в общественно значимой деятельности
17	Обеспечение информационной открытости ДОО	- регулярный подбор материалов для размещения на сайте ДОО, его обновление или ведение страницы сайта – до 26 - подбор материалов или ведение страницы ДОО в соц. сетях – до 26 - ведение личной страницы (профессионального сайта) педагога (регулярное обновление) - 26 Мах – 5 баллов	Справка старшего воспитателя (со ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении)
18	Безопасная организация жизнедеятельности	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с	Справка, акты

	воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 Мах. - 2 балл	
19	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, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 б за один конкурс, но не более двух конкурсов Баллы суммируются, но не более 5 Мах – 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов
20	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель - 3б Призер - 2б Лауреат – 1б участник (ребенок с ОВЗ) - 1б Заочное участие в конкурсах Победитель, призер - 2б Лауреат – 1б за один конкурс, но не более двух конкурсов Баллы суммируются, но не более 3 Мах - 3 балла	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов
21	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, реализация совместных планов
22	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет – 2 б - 5-10 лет – 3 б - 10-15 лет – 5 б - свыше 15 лет – 7 б Мах - 7 баллов	Справка
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 следующего оцениваемого периода - 20 Мах - 20 баллов	Справка руководителя
	Итого:	100 баллов	

7. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы учителя - дефектолога

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход,	- РППС в целом соответствует ФГОС ДО, имеется положительная динамика в результате получения мест победителя, призёра, лауреата в конкурсах ДОО по развивающей среде - 2б - в целом соответствует ФГОС ДО, частичная динамика в результате участия в конкурсах ДОО по развивающей среде - 1б - при отсутствии динамики – 0 б Мах - 2 балла	Аналитическая справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период по группе.

	реализация инновационных технологий		
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение - 26 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 16 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 06 Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг (индивидуальный рейтинг педагога)	Индивидуальный рейтинг педагогов в разрезе закрепленной группы: ниже 80% - 06 - 80-90% - 26 - 90-100% - 36 Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
4	Руководство методическим объединением	Высокий уровень муниципального МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – 4 б Мах. - 4 балла	Приказ
5	Повышение педагогической грамотности учителя-логопеда (сверх плана ДОО)	- Участие в обучающих семинарах, вебинарах и т.п. (сертификаты) – 0,5 б за каждый (не более двух за отчетный период) - Повышение квалификации по ДПП (не менее 36 ч.) – 26 Мах. - 3 балла	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов
6	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки с предоставлением результативности в отчетный период: – 26 (за одну площадку) Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя
7	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 6 б - на муниципальном уровне – 4 б - на уровне ДООУ - 26 Мах - 6 баллов	Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)
8	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, семинар, конференция, ГМО, и др.): - на уровне ДООУ - 1 б - на муниципальном уровне - 26 - 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 - 2 б (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов	Буклеты, программы, свидетельства и др.
9	Участие и результативность реализации проектов по направлениям	- на уровне ДООУ - 16 (но не более двух) - на муниципальном уровне – 26 - на региональном, федеральном уровне – 36 (Баллы суммируются, но не более 5) Мах – 5 балла	Справка старшего воспитателя

	профессиональной деятельности		
10	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 ДОО - 16 - на муниципальном уровне - 26 - на региональном уровне - 36 (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 балла	Копии приказов ДОО или ОУ
11	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень - 26 Мах - 2 балла	Копия приказа Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса
12	Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Учитель-логопед года»	муниципальный (победитель) - 4 б муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) - 2 б региональный (победитель, призер лауреат) - 5 б федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень - 9 б Мах - 9 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: - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями - 16 Мах - 1 балл	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации) и фото-подтверждение проведения онлайн взаимодействия и использования дистанционного обучения отсутствующих воспитанников
14	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. (0,5 балла за каждое проведенное занятие) Мах - 1 балл	Копия приказа Справка старшего воспитателя
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	Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	- подготовка и участие в утренниках - до 26 - участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях - до 56 акции, направления, субботник, ремонт, озеленение, дежурный администратор, член общественной комиссии и др. - по 0,5 б наставничество, работа председателем профсоюзного комитета, за участие в городском творческом конкурсе работников ДОО «Творческий дебют» - по 16 замена отсутствующего педагога (расчет баллов ведется по формуле: среднее количество дней, отработанных за один месяц, умножить на 0,2 балла)	справка старшего воспитателя

		за сверхнормативную наполняемость группы 1 балл за каждого ребенка за работу в разновозрастной группе – 1 балл за частичное выполнение учителем-дефектологом обязанностей учителя-логопеда – 1 балл организация участия родителей в утренниках, праздниках, экскурсиях, конкурсах, культурных мероприятий, проектной деятельности, семейных клубах, арт-студиях и др. – 1 балл Мах - до 7 баллов	
17	Обеспечение информационной открытости ДОО	- регулярный подбор материалов для размещения на сайте ДОО, его обновление или ведение страницы сайта – до 26 - подбор материалов или ведение страницы ДОО в соц. сетях – до 26 - ведение личной страницы (профессионального сайта) педагога (регулярное обновление) - 26 Мах – 5 баллов	Справка старшего воспитателя (со ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении)
18	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – 2 При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 Мах. - 2 балл	Справка, акты
19	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, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 б за один конкурс, но не более двух конкурсов Баллы суммируются, но не более 5 Мах – 5 баллов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов
20	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель - 3б Призер - 2б Лауреат – 1б участник (ребенок с ОВЗ) - 1б Заочное участие в конкурсах Победитель, призер - 2б Лауреат – 1б за один конкурс, но не более двух конкурсов Баллы суммируются, но не более 3 Мах - 3 балла	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов
21	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, реализация совместных планов
22	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет – 2 б - 5-10 лет – 3 б - 10-15 лет – 5 б - свыше 15 лет – 7 б Мах - 7 баллов	Справка
23	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую	До следующего оцениваемого периода - 20 Мах - 20 баллов	Справка руководителя

	должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.		
	Итого:	100 баллов	

8. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы музыкального руководителя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС в целом соответствует ФГОС ДО, имеется положительная динамика в результате получения мест победителя, призёра, лауреата в конкурсах ДОО по развивающей среде - 26 - в целом соответствует ФГОС ДО, частичная динамика в результате участия в конкурсах ДОО по развивающей среде - 16 - при отсутствии динамики – 0 б Мах - 2 балла	Подтверждение: Справка старшего воспитателя
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение - 26 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 16 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0б Мах - 2 балла	Подтверждение: Справка старшего воспитателя
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательных услуг	Рейтинг педагога по результатам анкетирования родителей в закрепленных группах - ниже 80% - 0б - 80-90% - 26 - 90-100% - 36 Мах - 3 балла	Подтверждение: Справка старшего воспитателя
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	Подтверждение: Копия приказа
5	Повышение педагогической грамотности педагогов (сверх плана ДОО)	- Участие в обучающих семинарах, вебинарах и т.п. (сертификаты) – 0,5 б за каждый (не более двух за отчетный период) - Повышение квалификации по ДПП (не менее 36 ч.) – 26 Мах. - 3 балла	Подтверждение: Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов
6	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий инновационной площадки с предоставлением результативности в отчетный период– 26 (за одну площадку) Мах - 2 балла	Подтверждение: Справка старшего воспитателя
7	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - 6 - на муниципальном уровне - 3 Мах - 6 баллов	Подтверждение: Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала

			оцениваемого периода)
8	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, семинар, ГМО и др.) - на уровне ДОУ – 1 б - на муниципальном уровне - 2 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 - 2 б (Баллы суммируются, но не более 6) Мах - 6 баллов	Подтверждение: Буклеты, программы, свидетельства и др.
9	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 б - на муниципальном уровне – 2б - на региональном, федеральном уровне – 3б (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 балла	Справка старшего воспитателя
10	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 - 1б - на муниципальном уровне - 2б - на региональном уровне – 3б (Баллы суммируются, но не более 3) Мах - 3 балла	Копия приказов, справки
11	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – 3б Мах - 3 балла	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)
12	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	муниципальный (победитель) - 4б муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) - 2б региональный (победитель, призер лауреат) - 5б федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень - 9б Мах - 9 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 (регулярное использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) - 1б - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями - 1б (Баллы суммируются, но не более 2) Мах - 2 балла	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации) и фото подтверждение проведения онлайн взаимодействия и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников
14	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	- Качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. (0,5 балла за каждое проведенное занятие) Мах - 2 балл	Копия приказа
15	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и	- Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – 1б Мах – 1 балл	Подтверждение: Копия приказа (Справка старшего воспитателя о количестве предоставленных услуг и количестве семей)

	дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования		
6	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях (акция, выход, спортивные мероприятия, субботник, ремонт, озеленение, наставничество, дежурный администратор, член общественной комиссии - по 0,5 б; председатель профкома – 1 б; совмещение обязанностей отсутствующего педагога – 0,3 б за каждый полный день) – до 6б - эффективная работа с семьями воспитанников (организация участия родителей в утренниках, праздниках, экскурсиях, конкурсах, культурных мероприятий, проектной деятельности, семейных клубах, арт-студиях и др) – 1б Мах - до 7 баллов	Справки старшего воспитателя, зам. зав. по АХР
7	Наличие высшего педагогического образования	Мах - 1 балл	Копия диплома
8	Обеспечение информационной открытости ДОО	- регулярный подбор материалов для размещения на сайте ДОО, его обновление или ведение страницы сайта - 1б - подбор материалов или ведение страницы ДОО в соц. сетях - до 2б - ведение личной страницы (профессионального сайта) педагога (регулярное обновление) – до 2б Мах – 5 баллов	Справка старшего воспитателя (со 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 – 1 При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – 0 Мах. - 1 балл	Справка ДОО м/с, акты
20	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной и утвержденной программой (планом сопровождения)	3 ребенка – 1 б 5 детей – 2 б с предоставлением результативности в отчетный период Мах – 2 балла	Справка старшего воспитателя (программа, план сопровождения педагога, тетрадь учёта проведения)
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 Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - 1б за один конкурс, но не более двух конкурсов Баллы суммируются, но не более 5б 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 - 3б Призер - 2б Лауреат – 1б участник (ребенок с ОВЗ) - 1б Заочное участие в конкурсах Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - 1б за один конкурс, но не более двух конкурсов	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов

		Баллы суммируются, но не более 3-х Мах - 3 балла	
23	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 заведующего
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 ДООУ до второго оцениваемого периода – 20 б. Мах - 20 баллов	Справка заведующего
25	Создание развивающей предметно–пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС соответствует ФГОС ДО при наличии положительной динамики (ежемесячное пополнение) – 2 б. - при отсутствии динамики - 0б Мах - 2 балла	Подтверждение: Справка старшего воспитателя
	Итого:	100 баллов	

Гарантированные надбавки

№ п/ п	Категория работников	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу
1.	Педагогические работники, помощники воспитателей, медицинский персонал	За работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности	0,20
	Учитель-логопед (дефектолог)	Логопедический пункт	0,20
2.	Помощники воспитателей, младший воспитатель	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий	0,20 - 0,30
3.	Все категории работников (по итогам специальной оценки условий труда)	За работу во вредных условиях труда (по итогам специальной оценки условий труда)	до 0,12
4.	Категории работников (в соответствии с Трудовым кодексом)	За работу в ночное время	0,35

**Выплаты молодым специалистам, перечень гарантированных доплат,
устанавливаемых педагогическим работникам**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно приложению № 3)
гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам <*>, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в дошкольные образовательные организации, дошкольные группы в образовательных организациях, на период первого года трудовой деятельности	30

<*> определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области «Об образовании в Белгородской области».

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
прочего персонала
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20
«Аистенок» г. Белгорода

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников, регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала (административного - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Аистенок» г. Белгорода (далее Учреждение)

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

Показатели эффективности деятельности и оценки труда прочего персонала, учитываемые при установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

2. Порядок установления
стимулирующей выплаты прочему персоналу за качество работы.

2.1. Стимулирующая выплата устанавливается за своевременное и качественное выполнение возложенных на работника функций и обязанностей, эффективность работы.

2.2. Стимулирующая выплата устанавливается на основании проведенных результатов мониторинга деятельности работника на 1 января по итогам работы за период сентябрь-декабрь предыдущего года и на 1 сентября по итогам работы за январь-август текущего года.

2.3. Основанием для оценки результативности и качества деятельности работников служит **оценочный лист**, (Приложение № 2/7 прилагаются оценочные листы) в котором фиксируются баллы, установленные за выполнение показателей за определенный период времени.

2.4. Оценочный лист на бумажных носителях заполняется экспертной комиссией (в баллах) на основании представлений членам комиссии (справки, записи в журналах контроля, санитарные журналы групп, протоколы комиссий различного уровня и т.д.) старшей медицинской сестры – учебно-вспомогательного персонала, заместителя заведующего по АХР – обслуживающего персонала, заведующего МБДОУ д/с № 20 – заместителя заведующего по АХР, старшей медицинской сестры.

Оценочный лист утверждается заведующим ДОУ.

2.5. Приказом руководителя создаётся экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, работников учреждения, представителей

органа самоуправления, профсоюзного комитета для проведения объективной оценки результативности и качества деятельности работника.

2.6. Результаты работы экспертной комиссии оформляются локальным актом. Локальные акты хранятся администрацией учреждения в течении одного года.

2.7. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.8. Оценочный лист, рассмотренный экспертной комиссией, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись работнику.

2.9. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты по оценке качества и результативности труда одного работника, производится в следующем порядке:

- проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности всех работников с использованием установленных итоговых баллов по оценочным листам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников.

- на основании «балльного списка», экспертная комиссия выносит решение об определении «стоимости» 1 балла, для чего сумма средств стимулирующего фонда за месяц делится на общее количество баллов, которое набрали работники. Затем утверждает расчет персональной надбавки работника в рублях, путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, набранных работником.

2.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя на основании решения экспертной комиссии (протокол) в абсолютном значении (в рублях).

3. Сроки выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала.

3.1. Выплата из стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Аистенок» г. Белгорода производится за счёт и в пределах фонда оплаты труда прочего персонала по Учреждению в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.2. Для вновь принятых работников стимулирующая выплата по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда прочего персонала (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Оценочные листы установления стимулирующей выплаты прочему персоналу за качество работы.

1. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы старшей медицинской сестры

№ /п	Критерии	Баллы	Подтверждение
	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	- Документация ведется в полном объеме - 5 - Имеются незначительные нарушения - 3 Мах - 5 баллов	Отсутствие замечаний по результатам контроля
	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	Справка зам.зав. по АХР
	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью, члены творческих и рабочих групп - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте - 2 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 9 баллов	Справка зам.зав. по АХР
4	Наличие высшего профессионального образования	-высшее профессиональное образование - 5 Мах - 5 баллов	Копия диплома
5	Высокий уровень функционирования	Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет - 8 б Не менее 70% от 1г. до 4 лет - 4 б Мах - 8 баллов	Справка руководителя
6	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 - 8 баллов	Справка руководителя
7	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	Отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований - 10 Мах - 10 баллов	Справка руководителя
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	Справка руководителя
9	Качественная организация питания и выполнение норм питания	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 - 10 мах - 10 баллов	Справка руководителя
10	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПк, медицинских организаций - 20 мах - 20 баллов	Справка руководителя

1	инвалидами Обеспечение диетического питания детей в соответствии медицинскими рекомендациями	Организация диетического питания воспитанников (отражение в меню-требованиях) – 5 Мах. – 5 баллов	Копия приказа
2	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	Организация Дней здоровья -2, оздоровительных секций, групп для работников ДОО- 2, организация работы по сдаче норм ГТО сотрудниками, сопровождение и оформление документации мед. осмотров и допусков работников ДОО– 6 Мах – 10 баллов	Справка руководителя
Итого:		100 баллов	

2. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы медицинской сестры

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Ведение установленной документации в соответствии номенклатурой дел	- Документация ведется в полном объеме - 5 - Имеются незначительные нарушения - 3 Мах - 5 баллов	Отсутствие замечаний по результатам контроля
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	Справка зам.зав. по АХР
3	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью, члены творческих и рабочих групп - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 9 баллов	Справка зам.зав. по АХР
4	Наличие высшего профессионального образования	-высшее профессиональное образование – 5 Мах – 5 баллов	Копия диплома
5	Высокий уровень функционирования	Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 8 б Не менее 70% от 1г. до 4 лет – 4 б Мах - 8 баллов	Справка руководителя
6	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 - 8 баллов	Справка руководителя
7	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	Отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований – 10 Мах – 10 баллов	Справка руководителя
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	Справка руководителя

9	Качественная организация питания и выполнение норм питания	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 – 10 маж – 10 баллов	Справка руководителя
10	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПк, медицинских организаций – 20 маж – 20 баллов	Справка руководителя
11	Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями	Организация диетического питания воспитанников (отражение в меню-требованиях) – 5 Мах. – 5 баллов	Копия приказа
12	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	Организация Дней здоровья -2, оздоровительных секций, групп для работников ДОО- 2, организация работы по сдаче норм ГТО сотрудниками, сопровождение и оформление документации мед. осмотров и допусков работников ДОО– 6 Мах – 10 баллов	Справка руководителя
Итого:		100 баллов	

3. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы помощника воспитателя, ассистента (помощника)

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Наличие высшего профессионального образования	Наличие высшего профессионального образования Мах - 3 баллов	Копия диплома
3	Качественное осуществление воспитательных функций	Помощь воспитателю в организации НОД – 5 Мах – 3 баллов	Справка зам.зав. по АХР
4	Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	Помощь воспитателю в организации режимных моментов, НОД – 5 Мах – 3 баллов	Справка зам.зав. по АХР
5	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) – 5 маж – 5 баллов	Справка старшей медсестры
6	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 маж – 5 баллов	Справка старшей медсестры
7	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обеспечение санитарного состояния: в групповых помещениях – 3 балла в иных помещениях ДОО – 3 балла	Справка старшей медсестры

		маж – 6 баллов	
8	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПк, медицинских организаций – 10 маж – 10 баллов	Приказ заведующего
9.	Непрерывный стаж в образовательном учреждении	5-10 лет – 5 баллов 10.-15 лет – 15 баллов 15 и более – 20 баллов	
	Итого:	60 баллов	

4. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы документоведа, делопроизводителя.

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 5 баллов	Справка руководителя
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка руководителя
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания – 5 -уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более - 20 Мах. – до 30 баллов	Приказ заведующего
5	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 20 маж – 20 баллов	Справка руководителя
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, госзакупки и пр.) - 15 Мах - 15 баллов	Справка руководителя
7	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.- 20 маж – 20 баллов	Справка руководителя
	Итого:	100 баллов	

5. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы вахтера, сторожа

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2	Справка зам.зав. по АХР

		- исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 5 баллов	
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по ХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах - 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания – 5 -уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более - 20 Мах. – до 30 баллов	Приказ заведующего
5	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	При отсутствии ЧП – 5 б При наличии случаев ЧП, фактов нарушения сохранности имущества, зданий, территорий - 0 Мах – 5баллов	Справка зам.зав. по АХР
	Итого:	50 баллов	

6. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы **кладовщику**

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания – 5 -уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более - 20 Мах. – до 30 баллов	Приказ заведующего
5	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Своевременное выполнение погрузо-разгрузочных работ – 10 баллов	Справка старшей медсестры
6	Качественное ведение установленной документации, в т.ч.	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, расхождений остатков на складе данным складской книги – 5	Справка старшей медсестры

	складского учета при отсутствии кладовщика	маж – 10 баллов	
	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения при отсутствии кладовщика	По результатам контроля отсутствие продуктов питания с истекшим сроком годности, соблюдение условий хранения продуктов питания – 5 Мах – 5 баллов	Справка старшей медсестры
	Итого:	70 баллов	

7. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы подсобному рабочему

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	- Своевременность и качество выполнения задания – 5 -уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более - 20 Мах. – до 30 баллов	Приказ заведующего
5	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Своевременное выполнение погрузо-разгрузочных работ Мах – 5баллов	Справка зам.зав. по АХР
	Итого:	50 баллов	

8. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы машинисту по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 10 - участие акциях, субботниках, ремонте- до 5 Мах - 15 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и	- Своевременность и качество выполнения задания – 5	Приказ заведующего

	напряженность работы	- уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более - 20 Мах. – до 30 баллов	
5	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Погрузка, разгрузка белья, одеял, матрасов и пр. Мах – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
5	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах в соответствии с графиком	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников – 5 Мах – 5 баллов	
	Итого:	60 баллов	

9. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы повару

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания – 5 -уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более - 20 Мах. – до 30 баллов	Приказ заведующего
6	Качественная организация питания детей	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 20 мах – 30 баллов	Справка старшей медсестры
7	Наличие квалификационного разряда	При наличии - 5 Мах - 5 баллов	Справка руководителя
8	Обеспечение диетического питания детей	Участие в разработке перспективного десятидневного меню для детей, которым требуется диетическое питание с учетом предписаний врача, с целью разнообразия – 10 Мах – 20 баллов	Справка старшей медсестры
	Итого:	100 баллов	

10. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы шеф - повару

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по ХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах - 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания – 5 -уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более - 20 Мах. – до 30 баллов	Приказ заведующего
5	Качественное выполнение функций шеф-повара	Исполнение обязанностей шеф-повара при отсутствии ставки шеф-повара, при временном отсутствии шеф-повара в связи с болезнью, очередным отпуском и т.д. – 30 Мах – 10 баллов	Справка старшей медсестры
6	Качественная организация питания детей	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 20 мах – 20 баллов	Справка старшей медсестры
7	Наличие квалификационного разряда	При наличии - 5 Мах - 5 баллов	Справка руководителя
8	Обеспечение диетического питания детей	Участие в разработке перспективного десятидневного меню для детей, которым требуется диетическое питание с учетом предписаний врача, с целью разнообразия – 10 Мах – 10 баллов	Справка старшей медсестры
9	Качественное ведение установленной документации, в т.ч. складского учета при отсутствии кладовщика	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, расхождений остатков на складе данным складской книги – 5 мах – 5 баллов	Справка старшей медсестры
10	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения при отсутствии кладовщика	По результатам контроля отсутствие продуктов питания с истекшим сроком годности, соблюдение условий хранения продуктов питания – 5 Мах – 5 баллов	Справка старшей медсестры
Итого:		100 баллов	

11. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах - 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания – 5 -уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более - 20 Мах. – до 30 баллов	Приказ заведующего
5	Качественное содержание территории ДОО	При отсутствии замечаний Мах – 5баллов	Справка зам.зав. по АХР
6	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	При отсутствии жалоб со стороны сотрудников ДОО- 5 Мах – 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
Итого:		55 баллов	

12. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - 2 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и	-Своевременность и качество выполнения задания – 5	Приказ заведующего

	напряженность работы	-уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более - 30 Мах. – до 30 баллов	
	Итого:	45 баллов	

13. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы дворнику

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью, участие акциях, субботниках, ремонте - до 5 - исполнение ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий – 2 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания – 5 -уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 -непрерывной стаж работы в образовательном учреждении 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более – 20 Мах. – до 30 баллов	Приказ заведующего
5	Качественное содержание территории ДОО	При отсутствии замечаний Мах – 5баллов	Справка зам.зав. по АХР
	Итого:	50 баллов	

14. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы грузчика

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие акциях, субботниках, ремонте- 2 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 Мах - 5 баллов	Справка зам.зав. по АХР
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок Мах – 5 баллов	Акты, приказы, справки

сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания – 5 -уровень этичности общения с посетителями и с работниками – 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 5 10-15 лет – 15 15 и более - 30 Мах. – до 30 баллов	Приказ заведующего
Итого:	45 баллов	

15. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки за качество работы заместителю заведующего по АХР

Критерии	Баллы	Подтверждение
Осуществление финансово-хозяйственной самостоятельности в управлении ДОО	Самостоятельное определение потребностей ДОО, обоснование, оформление и согласование с руководителем, ведение госзакупок – 5 Мах – 5 баллов	Справка заведующего
Эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб – 5 мах – 5 баллов	Справка заведующего
Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб – 5 мах – 5 баллов	Справка заведующего
Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	Самостоятельное оформление и ведение делопроизводства по своей должности - 5 Мах – 5 баллов	Справка заведующего
Соблюдение прав участников образовательного процесса	отсутствие обоснованных жалоб – 5 мах – 5 баллов	Справка руководителя
Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте и др.(без оплаты замещения)-10 мах – 10 баллов	Справка руководителя
Качественное выполнение дополнительных функций завхоза, кладовщика, медсестры, старшего воспитателя и др.	для малокомплектных ДОО (1 - 3 группы) – 10 мах – 10 баллов	Справка руководителя
Высшее образование	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе – 5 мах – 5 баллов	Справка руководителя
Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	Активное участие в модернизации РППС – 5 Мах – 5 баллов	Справка руководителя
Создание в ДОО	Организация в устройстве пандусов, кнопок	Справка руководителя

	архитектурных, кадровых условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	вызова, покраске ступеней, размещение табличек и пр. – 10 Мах – 10 баллов	
1	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. – 5 мах – 5 баллов	Копия приказа
2	Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам	при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО – 5 мах – 5 баллов	Справка руководителя
3	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда – 10 мах – 10 баллов	Справка руководителя
14	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Участие в подготовке к конкурсу, участие в проведении – 5 Мах – 5 баллов	Приказ управления образования об итогах
15	Высокое качество проведения ремонтных работ в ДОО	Контроль за организациями, осуществляющими ремонтные работы в здании и на территории ДОО – 5 Мах – 5 баллов	Справка заведующего
16	Результативность работы по энергосбережению	При экономии лимитов всех энергоресурсов – 5 Мах – 5 баллов	Справка ЦРО
17	Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО	Контроль за системами жизнеобеспечения ДОО, недопущение перегрузки и остановки работы – 5 Мах – 5 баллов	Справка заведующего
18	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО	Контроль за грамотной эксплуатацией технологического оборудования, его состоянием и уходом – 5 Мах – 5 баллов	Справка заведующего
19	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, со стороны вышестоящих организаций, ведение документации вахтером и сторожами – 5 Мах – 5 баллов	Справка заведующего
20	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН	Контроль за температурным режимом в группах, недопущение случаев несоответствия СанПин – 5 Мах – 5 баллов	Справка заведующего
	Итого:	125 баллов	



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БЕЛГОРОДА

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 20
«АИСТЕНОК» Г. БЕЛГОРОДА

308 019, г. Белгород, переулок Просторный, дом 12, email: mdou20@beluo31.ru

**Выписка из протокола № 2
Общего собрания работников Учреждения муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20
«Аистенок» г. Белгорода**

от «11» июля 2024 г.

Присутствовало: 22 человека

Повестка дня:

1. Утверждение Коллективного договора на период с 16.07.2024 г. по 15.07.2027 г.
СЛУШАЛИ: заведующего МБДОУ д/с № 20 Вдовенко Елену Николаевну, которая познакомила Общее собрание работников Учреждения с проектом Коллективного договора на период с 16.07.2024 г. по 15.07.2027 г.
ВЫСТУПИЛИ: председатель профсоюзного комитета Чепурных М.А., которая предложила принять проект Коллективного договора на период с 16.07.2024 г. по 15.07.2027 г.

РЕШЕНИЕ:

1. Принять Коллективный договор на период 16.07.2024 г. по 15.07.2027 г. в представленной редакции.

Выписка верна.

Заведующий МБДОУ д/с №20

Е.Н. Вдовенко

