Мэрия города Череповца

Управление образования мэрии города Череповца

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 72»**

**(МАДОУ «Детский сад № 72»)**

*ул. Кравченко, д.31, г. Череповец, Вологодская область, Россия, 162606, тел.8(8202) 57 93 52*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «Детский сад № 72» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование дошкольного образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2022 - 2025 год(ы)

прошедшему уведомительную регистрацию от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

ПРИНЯТО

Общее собрание (конференция) работников Протокол от «18» мая 2022 г. № 3

Череповец, 2022

Содержание

Наименование раздела Коллективного договора страница

1. Общие положения 3
2. Трудовые отношения 4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение 5 квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройства 6
5. Рабочее время и время отдыха 7
6. Оплата труда и нормы труда 11
7. Условия и охрана труда 13
8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза 16
9. Обязательства профсоюза 18
10. Контроль за выполнением коллективного договора 19

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 Правила внутреннего трудового распорядка 22

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 Перечень должностей и профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, специальную обувь

35

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия выдачи 36

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года 37

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 Положение о стимулирующих выплатах 40

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 Положение о премиальных выплатах 45

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7 Положение о целевых показателях оценки эффективности профессиональной деятельности 48

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8 Положение о системе оплаты труда 78

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9 Соглашением по охране труда 102

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономное дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 72» (далее – ОО - образовательная организация) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников ОО и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ОО, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Мирзаевой Натальи Владимировны;

- работодатель в лице его представителя - заведующего ОО Сухаревой Екатерины Викторовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОО.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзного органа (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОО, в том числе изменения типа ОО (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем ОО.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.10. При ликвидации ОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с выборным профсоюзным органом:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) перечень должностей и профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, специальную обувь;

4) положение о стимулирующих выплатах;

5) положение о системе оплаты труда;

6) Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия выдачи

другие локальные акты

1.18. Стороны определяют следующие формы управления ОО непосредственно работниками и через профком:

— общее собрание (конференция) работников;

— согласование с председателем ППО;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе ОО, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Ежегодно в феврале стороны информируют членов коллектива на общем собрании (конференции) работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.21. Договор состоит из основного текста и Приложений к нему, являющимися неотъемлемой частью настоящего Договора.

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

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями по государственным организациям сферы образования и настоящим коллективным договором.

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

2.2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник

2.2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель с учетом в соответствии с законодательством обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в ОО показателей и критериев.

2.2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.3. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или ч.3 ст.61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страховому при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

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

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

2.9. О внесении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном ст. 74, 162 ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые ст. 61 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

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

2.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

**III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВИ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОО.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОО.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем установлено действующим законодательством.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

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

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствие занимаемой должности или соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводится в ОО.

3.3.7. При прохождении аттестации действуют все нормы, закрепленные в Региональном и Территориальном отраслевых Соглашениях.

3.3.8. Финансирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд ОО осуществляется за счет целевых субсидий и при наличии финансирования.

**IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82ТК РФ). В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать массовым высвобождение 5% от общего числа работников в течение 3 месяцев.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией ОО (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

-предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

-проработавшие в данном ОО свыше 15 лет;

-имеющие детей до 16-летнего возраста;

-одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;

-воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.4. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из ОО в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6. В день увольнения, т.е. последний день работы Работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ (ст. 84.1 ТК РФ).

4.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.8. Работодатель создает условия для переобучения работников при переходе на другую работу внутри ОО в связи с сокращением численности или штата. Финансирование переобучения производится за счет средств ОО.

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается работодателем по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.1.1. В ОО установлена 5-дневная   рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.1.2. Для руководящих работников, работников, относящимся по профессиональным квалификационным группам к должностям первого, второго, третьего уровня, устанавливается   нормальная продолжительность   рабочего   времени 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических    работников    ОО устанавливается    сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

5.1.4 Графики работы утверждаются работодателем по согласованию с Профкомом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.2. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:  
- 36 ч. в неделю – старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу;  
- 24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;  
- 20 ч. в неделю – учителю-дефектологу, учителю-логопеду;  
 5.2.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- образовательная работа;

- индивидуальная работа с воспитанниками;

- другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая;

- работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

5.2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, графиками работы и расписанием непосредственно-образовательной деятельности в соответствии с требованиями трудового законодательства и иными локальными нормативными актами ОО.

5.2.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 24,25,30,36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

5.3. Работнику в статусе опекуна или попечителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать режим работы с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей, не влекущий для них каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав, при условии (ст. 93 ТК РФ, что такой режим не установлен второму родителю. Работодатель устанавливает режим после предоставления справки с места работы другого родителя о том, что он не пользуется такой льготой. Подобная справка не может запрашиваться в случаях, когда матери (отцы) воспитывают детей без супруга (супруги).

5.4 По соглашению сторон трудового договора работнику как при приёме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – 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 учётом условий производства (работы) у 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 (ст.93 ТК РФ).

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ОО к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их письменного согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 2 и 3 ст. 259 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение к сверхурочной работе работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерям и отцам , воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста, родителя ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтенным методом, родителям имеющим 3х и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из них 14 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 2 и 3 ст. 259 ТК РФ). Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется:

В соответствии с действующим законодательством устанавливается минимальный отпуск сроком на 28 календарных дней для работников: заместителю заведующего по административной и хозяйственной работе, документоведу, младшему воспитателю, уборщику служебных помещений.

Педагогическим работникам, заместителю заведующего предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодный отпуск в любое время должен предоставляться по желанию сотрудников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет. При этом хотя бы один ребенок должен быть младше четырнадцати лет.

5.9. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по их письменному заявлению в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ,

а также в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;

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

- для проводов детей в армию 2 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 3 календарных дней;

- на похороны близких родственников 3 календарных дней.

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность этого отпуска определяется по соглашению сторон.

Отпуск без сохранения заработной платы также предоставляется

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, (ст. 263 ТК РФ)

- работнику, являющемуся опекуном, попечителем, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (со ст. 264 ТК РФ) В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- работнику который ухаживает за родственником с 1 группой инвалидности (двухнедельный)

5.10. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск, который предоставляется на основании Порядка, утвержденного [Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/hotdocs/2016-06-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Flaw%2Fhotdocs%2Flink%2F%3Fid%3D46720%23utm_campaign%3Dhotdocs%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody). Право на получение такого отпуска распространяется на работников, замещающих должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников (утв. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678) согласно положению «Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года» (приложение №4 к коллективному договору). .

При исчислении стажа непрерывной педагогической работы при получении такого отпуска учитывается:

1) Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. При этом периоды фактически проработанного времени суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу (либо после увольнения из органов власти в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа) составляет не более трех месяцев;

2) Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

3) Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом руководителя ОО. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы.

5.11. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.13. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.14. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ). Работникам при 8 – часовой рабочей смене устанавливаются регламентированные перерывы: через два часа от начала рабочей смены и через два часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый. Перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются. Данные перерывы не должны отрицательно влиять на присмотр и уход за детьми.

5.17. Работнику, являющемуся опекуном или попечителем, воспитывающим ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет по письменному заявлению, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц; эти дни могут быть использованы одним из родителей. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ч. 1 ст. 262 ТК РФ). Дни предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) администрации организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично либо документально подтверждает отсутствие другого родителя. В таком же порядке указанные выходные дни предоставляются одиноким матерям. Если одним из работающих родителей дополнительные выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц не предоставляются работающему родителю в период его ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, оформляемых по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается. Дополнительные выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце родителем в связи с его болезнью, предоставляются ему в этом же месяце (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявлении листка нетрудоспособности). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств ФСС РФ. При этом под дневным заработком понимается средний дневной заработок, определяемый в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ.

5.18. На основании ФЗ от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», ФЗ № 353 –ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, как и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или за выслугу лет, имеют право один раз в год на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Все остальные работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренным 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 освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

5.19. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы (Статья 185 ТК РФ);

5.20.Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (глава 49.1, статья 312.1. ТК РФ).

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой. В случае, если главой 49.1 ТК РФ предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником. В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения, либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением (статья 312.1. ТК РФ).

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

В соответствии со статьей 312.2. ТК РФ трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе, указанный в части второй настоящей статьи. При отсутствии указанного в части шестой настоящей статьи соглашения дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57 ТК РФ), может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

На основании статьи 312.3. ТК РФ порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права (статья 312.4. ТК РФ).

Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе (статья 312.5. ТК РФ).

**VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Вологодской области, муниципальными правовыми актами. Положением о системе оплаты труда работников (приложение № 8).

6.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о стимулирующей выплатах, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение №5).

6.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 28 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 13 числа месяца, следующего за расчетным по заявлению работника перечисляются на его лицевой счет за счет работодателя.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.7. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

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

6.8. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии ОО может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о стимулирующих выплатах.

6.9. ОО вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.10. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка ОО работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными или особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.14. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

6.15. Производить оплату за сверхурочную работу воспитателям, помощникам воспитателей, младших воспитателей в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.16. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136ТКРФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник ОО оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

6.17. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.18. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.19. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

6.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ОО.

6.21. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников ОО.

**VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.3. Работодатель обязан обеспечить:

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

7.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение №9 к коллективному договору).;

7.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

7.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.3.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением; (Приложение № 3 к коллективному договору);

7.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

7.3.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.3.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.3.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

7.3.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательного периодического медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования ( 1 раз в 5 лет), а также в случае медицинских противопоказаний;

7.3.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

7.3.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.3.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.3.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.3.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

7.3.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

7.3.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им 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;

7.3.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

7.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

7.3.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.3.26 приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

7.3.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.3.28. при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.;

7.4. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. (Статья 214.1 ТК РФ).

7.4.1. приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

7.4.2. на время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи

7.4.3. устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

7.4.5. копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

7.4.6. возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой статьи 216.1 ТК, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

7.4.7. установленный настоящей статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.4.8. в соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.5. Права работодателя в области охраны труда (Статья 214.2. ТК РФ)

работодатель имеет право:

7.5.1 использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

7.5.2. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации);

7.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (Статья 225 ТК РФ)

7.8. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий по охране труда в ОО и выполнением соглашения по охране труда.

7.9. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

7.10. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. На общем собрании (конференции) работников ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период.

7.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

7.13. Работодатель организует обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью один раз в три года, а впервые избранных в ее состав не позднее одного месяца со дня избрания или назначения на должность.

**VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8. Стороны договорились о том, что:

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

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 8, п. 10 ст. 81, п.2 статьи 278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития ОО.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий ОО по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом ППО осуществляется посредством:

- **учета мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372, 373 ТК РФ);

* **согласования (письменного),** представляющего собой принятие решения руководителем ОО только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников ОО его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

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

* принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам;
* привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* утверждение должностных обязанностей работников;
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
* изменение определенных условий трудового договора.

8.14. 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;

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава ОО;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

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

* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) (приложение №2 к коллективному договору);

установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

8.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
* временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.

8.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

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

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

**IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

9.5. Участвовать в работе комиссий ОО по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ОО.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ОО.

**X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчет о выполнении проводится сторонами коллективного договора на общем собрании (конференции) работников один раз в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

От работодателя: От работников:

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 72» Председатель первичной профсоюзной

организации МАДОУ «Детский сад № 72»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Сухарева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Мирзаева

дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Коллективному договору

Мэрия города Череповца

Управление образования мэрии города Череповца

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 72»

ул. Кравченко, д.31, г. Череповец, Вологодская область, Россия, 162606, тел. (8202) 57 93 52

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  Общим собранием (конференцией) работников  МАДОУ «Детский сад  № 72» от «18» мая 2022г., протокол № 3 | СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной профсоюзной организации  МАДОУ «Детский сад № 72»  «18» мая 2022г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Мирзаева | УТВЕРЖДЕНО:  Приказом заведующего  МАДОУ «Детский сад № 72»  от 18 мая 2022 № \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сухарева Е.В. |

**ПРАВИЛА**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

г. Череповец

1. **Общие положения**

# 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) составлены и разработаны на основании ст. 189-190, ст.333 ТК РФ, в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), [Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"](garantF1://71314220.0), [Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/hotdocs/2016-06-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Flaw%2Fhotdocs%2Flink%2F%3Fid%3D46720%23utm_campaign%3Dhotdocs%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody), Устава Учреждения.

1.2. Настоящие Правила являются нормативным актом, регламентирующим в муниципальном автономное дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 72» (далее – ОО –образовательная организация):

* порядок приёма и увольнения сотрудников, их основные права;
* обязанности и ответственность сторон трудового договора;
* режим работы и время отдыха;
* меры поощрения и взыскания и др.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил, решаются администрацией ОО, а также общим собранием (конференцией) работников, согласовываются с профсоюзной организацией в соответствии с их полномочиями, локальными актами и действующим законодательством.

1. **Порядок приема, перевода и увольнения работников** 
   1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе в ОО.

2.2. К трудовой деятельности в сфере образования (в том числе педагогической деятельности) не допускаются или отстраняются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию за определённые преступления (ст.331, 351.1 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу (заключении трудового договора) Работодатель требует от поступающего следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);

- сведения о трудовой деятельности с трудовой книжкой или взамен ее (статья [66.1](https://tkrfkod.ru/statja-66.1/) настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа

- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение о прохождении медицинского осмотра, с отметкой об отсутствии противопоказаний для осуществления указанной профессиональной деятельности в ОО;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_344270/#dst100022) 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.

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

* 1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст.331.1, 351.1 ТК)

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

* 1. Лица, поступающие на работу по совместительству (ст. 283 ТК РФ), предоставляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.
  2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).
  3. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведенного на другую работу, Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности, с Уставом, Коллективным договором и его приложениями, проинструктировать по производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями.
  4. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).
  5. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личной карточки работника, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ОО, справки об отсутствии судимости и выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др. (ст. 85-86 ТК РФ). Личное дело хранится в ОО.
  6. К педагогической деятельности не допускаются лица:
* 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, 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.
  1. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, графика работы, квалификационной категории.

Работники – совместители, разряд которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

* 1. Приём на работу осуществляется в следующем порядке:
* оформляется заявление о приеме на работу на имя руководителя ОО;
* составляется и подписывается трудовой договор (на определенный срок, на неопределенный срок, на время выполнения определенной работы);
* издается приказ по ОО о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись;
* оформляется личное дело на нового работника;
* оформляется личная карточка (ф. Т-2);
* оформляется согласие работника на обработку персональных данных.
  1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ.

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

* 1. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.
  2. Трудовой договор с работниками учреждения образования заключается на неопределенный срок.
  3. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.
  4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.
  5. Работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с

- правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ОО, коллективным договором, иными локальными актами ОО;

- познакомить с должностной инструкцией, разъяснить его права и обязанности, с содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты труда;

- локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

и провести инструктаж по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда;

* 1. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.
  2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя ОО и его заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается, для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

* 1. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
  2. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.
  3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа оформляются в ОО.

* 1. Трудовые книжки хранятся у руководителя ОО наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.
  2. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72.1 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.
  3. В связи с изменениями в ОО (изменение режима работы, количества групп и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работников: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ.

* 1. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
  2. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получению предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа ОО.
  3. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством РФ о труде (ст. 81 и 83 ТК РФ), основаниями для увольнения педагогического работника ОО по инициативе работодателя этого ОО до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава ОО;

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

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией ОО без согласия профсоюза.

* 1. В день увольнения руководитель ОО обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой.

1. **Основные права и обязанности работодателя**

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

3.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с сотрудниками организации

3.2. Заключать коллективные договоры и вести переговоры

3.3. Поощрять сотрудников за добросовестный труд

3.4. Требовать от работников исполнения обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, других работников и третьих лиц

3.5. Настаивать на соблюдении правил внутреннего трудового распорядка компании

3.6. Привлекать персонал к дисциплинарной, материальной ответственности

3.7. Подготавливать и принимать локальные нормативные акты

3.8. Создавать объединения работодателей и вступать в них для представительства или защиты интересов

3.9 Оценивать условия труда

*Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):*

* 1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
  2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
  3. Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
  4. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.
  5. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
  6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
  7. Обеспечить защиту персональных данных работника (ст. 85 - ст.90 ТК РФ).
  8. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, выполнением образовательных программ.
  9. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ОО.
  10. Способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков.
  11. Выплачивать в полном объеме заработную плату работникам в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 28 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 13 числа месяца, следующего за расчетным по заявлению работника перечисляются на его лицевой счет за счет работодателя, на основании табеля учета рабочего времени.
  12. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом специфики работы (ст. 334 ТК РФ).
  13. 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 ст. 372 ТК РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуск оформляется приказом по ОО.
  14. Своевременно предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска работникам в соответствии с утвержденным на год графиком (ст. 114 – ст. 115 ТК РФ), педагогическим работникам – продолжительностью 42 календарных дня, работникам, относящимся по профессиональным квалификационным группам к должностям первого, второго, третьего уровня - продолжительностью 28 календарных дней.

Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, на основании письменного заявления.

3.24. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

1. **Основные права и обязанности работников**

*Работники ОО имеют право (ст. 21 ТК РФ):*

* 1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.
  2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
  3. На совмещение профессий и должностей.
  4. На рабочее место, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам, требованиям охраны труда, снабженного необходимым оборудованием, пособиями и иными материалами.
  5. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
  6. На материальное поощрение в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах и положением о премиальных выплатах по ОО.
  7. На 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.

4.8. На получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему 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.

* 1. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
  2. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
  3. На возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
  4. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
  5. На самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции ОО.
  6. На участие в разработке инновационной политики и стратегии развития ОО; вносить предложения о начале, прекращении или приостановлении конкретных инновационных действий, проектов, экспериментов.
  7. На проявление творчества, инициативы.
  8. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников, родителей (законных представителей).
  9. Быть избранными в коллегиальные органы управления ОО.

*Педагогические работники ОО имеют право:*

* 1. Участвовать в управлении ОО через коллегиальные органы управления в соответствии с уставом ОО;
  2. Выбирать, применять общеобразовательные программы (в том числе авторские), методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы;
  3. Защищать свою профессиональную честь, достоинство и деловую репутацию;
  4. Требовать от администрации ОО создания условий, необходимых для выполнения должностных обязанностей;
  5. Повышать квалификацию, профессиональное мастерство;
  6. Аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию;
  7. Распространять свой педагогический опыт, получивший научное обоснование;
  8. На социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ, и дополнительные меры социальной поддержки, предоставляемые законодательством субъекта РФ и муниципальными правовыми актами.

*Работники ОО обязаны (ст. 21 ТК РФ):*

* 1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, соблюдать данные Правила, Устав ОО и локальные акты ОО, трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда.
  2. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда. О всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
  3. Проходить в установленные сроки периодический медицинский осмотр (обследование), соблюдать санитарные нормы и правила гигиены труда.
  4. Качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня; повышать свою профессиональную квалификацию не реже 1 раза в 3 года.
  5. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей; бережно относиться к имуществу ОО, эффективно использовать оборудование, экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию, тепло, воду и другие материальные ресурсы.
  6. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия.
  7. Вести работу с детьми по ОБЖ и воспитанию здорового образа жизни; осуществлять свою деятельность в соответствии с рекомендациями психологической и методической службы.
  8. Следить за посещаемостью детей своей группы.
  9. Осуществлять образовательную деятельность с учетом реализуемых программ и технологий.
  10. Соблюдать законные права и свободы детей в соответствии с Конвенцией о правах ребенка; уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, помогать ему в становлении и развитии личности.
  11. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
  12. Тщательно готовиться к занятиям, изготовлять педагогические пособия, игры, в работе с детьми использовать традиционные и нетрадиционные средства обучения в рамках реализуемых программ.
  13. Независимо от графика работы участвовать в работе педагогических советов, других коллегиальных органах управления ОО, изучать педагогическую литературу в соответствии с планом по самообразованию, знакомиться с опытом работы других воспитателей и специалистов.
  14. Участвовать в методической работе ОО, готовить выставки, участвовать в конкурсах.
  15. Сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей; выполнять договор об образовании между ОО и родителями (законными представителями).
  16. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и вежливыми с членами коллектива ОО, родителями (законными представителями), воспитанниками. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в ОО.
  17. Выполнять требования Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», неукоснительно соблюдать требование о запрете курения табака в здании и на территории ОО. В случае нарушения Закона работник привлекается к административной, дисциплинарной, гражданско-правовой ответственности.

*Педагогические работники ОО обязаны:*

4.43. - осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне в соответствии с реализуемой образовательной программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

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

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

- учитывать особенности психофизического развития воспитанников 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 ОО, правила внутреннего трудового распорядка.

4.44. Другие права и обязанности участников образовательного процесса определяются законодательством РФ, субъекта федерации, муниципальными правовыми актами, локальными актами ОО.

**5. Рабочее время и его использование**

5.1. Продолжительность работы ОО 12 часов, ежедневно с 06.30 до 18.30 часов.

5.2. В соответствии с главами 15, 16, 17, 18 ТК РФ в ОО устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- музыкальный руководитель – 24 часовая неделя,

- воспитатель, старший воспитатель, педагог - психолог – 36 часовая неделя,

5.3. Продолжительность рабочего дня составляет:

для воспитателей, старших воспитателей 6 часов: 1 смена с 06:30 до 12:30, 2 смена с 12:30 до 18:30;

для музыкального руководителя 5 часов: 1 смена с 08.30 до 13.30, 2 смена с 12.00 до 17.00, пятница 4-х часовой рабочий день;

для педагога - психолога 6 часов;

для остальных работников ОО 8-ми часовой рабочий день с 8:00 до 17.00.

Для педагога дополнительного образования определяется расписанием занятий.

5.4. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

5.5. Установить технологические перерывы следующим категориям работников:

- заместитель заведующего, заместитель заведующего по АХР с 10.00. до 10.10, с 15.00 до 15.10.

- документовед, специалист по охране труда с 10.00. до 10.15, с 15.00. до 15.15.

- младший воспитатель с 10.00. до 10.15, 16.00-16.10.

- уборщик служебных помещений с 11.00. до 11.15

в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.6. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

5.7. В ОО в связи с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка ОО, а также её локальными нормативными актами.

5.8. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности ОО по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в группах либо в целом по ОО по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.9. В периоды, указанные в [пункте 5.8](file:///D:\Документы%202018%20год\ОРИГИНАЛЫ%20ЛОКАЛЬНЫХ%20АКТОВ%202017-2018\Положения%202015%20год%20оригиналы\коллективный%20итоговый\Коллективный%2072%20сад%20на%202015-2018%20годы\Изменения%20в%20коллективный%20договор%202017\изменения%202017%20июнь\Изменения%2072%20сад%20июнь%202017.docx#sub_51) настоящих Правил, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников ОО в каникулярное время. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, им уточняется режим их рабочего времени в соответствии с локальными нормативными актами ОО и графиками работ с указанием их характера и особенностей. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма педагогической работы, определённой им до начала каникулярного времени.

5.10. В организации может применяться неполное рабочее время (по соглашению сторон), в случаях, предусмотренных действующим законодательством, ст.92 ТК РФ.

5.11. В течение рабочего дня (смены) для старшего воспитателя и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается:

- остальным работникам перерыв для отдыха и питания предоставляется 1 час по условиям производства.

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

5.13. Работникам ОО обеспечивается возможность приема пищи одновременно с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня.

5.15. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

5.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен, а также разделен. При этом одна из частей отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

5.18. Отзыв работника из отпуска допускается с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.19. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.20. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и Работодателем.

5.21. Ежегодный отпуск в любое время должен предоставляться по желанию сотрудников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет. При этом хотя бы один ребенок должен быть младше четырнадцати лет.

5.22. Администрация ОО организует учет рабочего времени и его использования всеми сотрудниками ОО. В случае неявки на работу по болезни работник обязан своевременно известить об этом администрацию, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.23. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, в соответствии с положением «Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года». Право на получение такого отпуска распространяется на работников, замещающих должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников (утв. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678).

При исчислении стажа непрерывной педагогической работы при получении такого отпуска учитывается:

1) Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. При этом периоды фактически проработанного времени суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу (либо после увольнения из органов власти в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа) составляет не более трех месяцев;

2) Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

3) Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом руководителя ОО. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

5.24. Работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению график работы и расписание занятий.

5.25. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

* В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на [другие дни](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328918/#dst100005) федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации

**6. Организация режима работы ОО**

6.1. Рабочее время Работника определяется графиком работы и должностными обязанностями, возлагаемыми на него Уставом и Правилами, трудовым договором и должностной инструкцией.

Расписание непосредственно образовательной деятельности составляется ОО исходя из педагогической целесообразности, с соблюдением санитарно-гигиенических норм и с учетом гигиенических требований к максимальной нагрузке на детей дошкольного возраста в организованных формах обучения, в соответствии с требованиями СанПиН.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

* 1. Управление ОО строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления ОО является общее собрание работников (конференция работников), педагогический совет, совет ОО. Трудовой коллектив ОО составляют граждане, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора. Полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием работников (конференция работников).
  2. Общее собрание работников (конференция) проводятся не реже одного раза в год. Управление педагогической деятельностью осуществляет педагогический совет. В педагогический совет входят все педагоги и специалисты ОО.

Заседания педагогического совета проводятся не менее четырех раз в год.

Коллегиальным органом управления, реализующим принцип государственно-общественного характера управления ОО является Наблюдательный совет ОО. Наблюдательный совет собирается по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

* 1. В помещениях ОО и на территории запрещается:
* громко разговаривать и шуметь;
* курить;
* находиться в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

1. **Поощрения за успехи в работе**
   1. На основании ст. 144, 191 ТК РФ, Устава ОО, Коллективного договора, за успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности, за участие в различных конкурсах, в реализации концепции единого образовательного пространства в социуме и другие достижения в работе, а также, применяются следующие поощрения:

* объявление благодарности (благодарность, благодарственное письмо)
* премирование;
* награждение ценным подарком;
* награждение Почётной грамотой.

7.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.3. Поощрения объявляются приказом руководителя ОО или приказом вышестоящих органов управления и доводятся до сведения коллектива, запись о награждении вносится в трудовую книжку работника, запись о поощрении – в личную карточку ф. Т-2.

1. **Взыскания за нарушения трудовой дисциплины**
   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. 192-195 ТК ТФ):

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

8.2. 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. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

8.6. Приказ (распоряжение) 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 (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания

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

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.10. Педагогические работники ОО, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка (п.8 ст.81 ТК РФ), несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, другие нарушения морали, явно несоответствующие социальному статусу педагога. Педагоги ОО могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников.

8.11.К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.12. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

* за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;
* за прогул без уважительных причин;
* за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, предусмотренными п. 3,5,6,7,8,9,10 части первой статьи 81 , пунктом 1 статьи 336 Трудового Кодекса.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

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

8.14. Дисциплинарные взыскания к руководителю ОО применяются вышестоящими организациями.

8.15. Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (ст. 81 ТК РФ)

**Реквизиты МАДОУ «Детский сад № 72»:**

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 72»

Заведующий – Е.В. Сухарева

162606, Россия, Вологодская область, город Череповец, ул. Кравченко, д. 31, тел. 8(8202) 57 93 52

ИНН – 3528076444 / КПП – 352801001; ОКПО – 57116337; ОКВЭД – 85.11; ОКОПФ – 72; БИК – 041909001; ОГРН – 1023501230949;

Финансовое управление мэрии города Череповца

лс 805.50.107.1

счет: 03234643197300003000

Банк: Отделение Вологда Банка России//УФК по Вологодской области, г. Вологда,

БИК 011909101,

Казначейский счет 40102810445370000022.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 К коллективному договору

Перечень должностей и профессий,

получающих бесплатно спецодежду, специальную обувь

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

МАДОУ «Детский сад № 72»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Н.В. Мирзаева/

от «18» мая 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ «Детский сад № 72»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Сухарева

от «18» мая 2022г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и профессий, получающих бесплатно спецодежду, специальную обувь**

(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н   
«Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (вступил в силу с 25.05.2015)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия или должность** | **Наименование средств индивидуальной защиты** | **Типовая норма выдачи (единицы)** | **Выдача в саду**  **(един.)** | **Срок носки**  **1 комплекта** | **основание** |
| 1 | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | 1 шт. | 12 мес. | Пункт 171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н |
| Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | 1 шт. | 12 мес. |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | 6 пар | 12 мес. |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | 12 пар | 12 мес. |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и профессий, получающих бесплатно спецодежду, специальную обувь**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Профессия или должность** | **Наименование средств индивидуальной защиты** | **Типовая норма выдачи (единицы)** | **Выдача в саду**  **(един.)** | **Срок носки**  **1 комплекта** | **основание** |
| 1. | Заместитель заведующего | Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей | - | 2 | 2 г. | П.3.1.9 СанПин 2.4.3638-20 |
| 2. | Заместитель заведующего по АХР | Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей | - | 2 | 2 г. | П.3.1.9 СанПин 2.4.3638-20 |
| 3. | Заведующий | Халат хлопчатобумажный | - | 2 | 2 г. | П.3.1.9 СанПин 2.4.3638-20 |
| 4. | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный Шапочка/косынка хлопчатобумажная | -  - | 2  2 | 2 г.  2 г. | П.3.1.9 СанПин 2.4.3638-20 |
| 5. | Младший воспитатель | Халат хлопчатобумажный | - | 2 | 2 г. | П.3.1.9 СанПин 2.4.3638-20 |
| Шапочка/косынка хлопчатобумажная | - | 2 | 2 г. |
| Халат из смешанных тканей | - | 4 | 2 г. |
| Фартук клеёнчатый с нагрудником/ или болоньевый | - | 2 | 2 г. |

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

МАДОУ «Детский сад № 72»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Н.В. Мирзаева/

от «18» мая 2022г.

к Коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

МАДОУ «Детский сад № 72»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Сухарева

от «18» мая 2022г.

**Нормы**

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия выдачи

**(**Правила приобретения, выдачи, применения и организации, хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств устанавливаются Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», приложение №2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н**)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия или должность | Виды смывающих и обезвреживающих средств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 месяц (гр) |
| 1 | -уборщик служебных помещений | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства для мытья рук | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 гр. (Мыло туалетное) или  250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 2 | -уборщик служебных помещений | Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) | Работы с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, работы с водными растворами (предусмотренные технологией) | 100 мл |
| 2 | -уборщик служебных помещений | Регенерирующие, восстанавливающие кремы и эмульсии | Работы с водными растворами, водой, (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами | 100 мл |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к коллективному договору

Мэрия города Череповца

Управление образования мэрии города Череповца

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 72»

ул. Кравченко, д.31, г. Череповец, Вологодская область, Россия, 162606, тел. (8202) 57 93 52

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  Общим собрание работников  МАДОУ «Детский сад № 72»  Протокол №3  от 18 мая 2022 г. | СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной профсоюзной организации  МАДОУ «Детский сад № 72»  от 18 мая 2022 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_Мирзаева Н.В. | УТВЕРЖДЕНО  Приказом №  от 18 мая 2022 г.  МАДОУ «Детский сад № 72»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Сухарева |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о предоставлении педагогическим работникам**

**длительного отпуска сроком до одного года**

г. Череповец

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе приказа Министерства образования и науки Российской Федерации«Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» от 31 мая 2016 года № 644. определяющего правила и условия предоставления длительного, сроком до одного года, отпуска (далее - длительного отпуска), не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1.2. Положение определяет правила и условия предоставления педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад № 72» (далее – ОО - образовательная организация) длительного, сроком до одного года, отпуска (далее - длительного отпуска), не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1. **Порядок предоставления педагогическим работникам**

**длительного отпуска сроком до одного года**

* 1. Педагогические работники до 1 января текущего года подают заявление о предоставлении отпуска в следующем учебном году на имя заведующего ОО.
  2. Заведующий принимает решение о предоставлении длительного отпуска за три месяца до срока начала отпуска,о котором в заявлении просит работник.

2.3. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска и невозможности их одновременного удовлетворения устанавливается очередность предоставления отпусков в зависимости от даты подачи заявления. Прием и учет заявлений в специальном журнале ведет документовед.

2.4. Преимущественным правом на предоставление длительного отпуска пользуются педагогические работники:

- нуждающиеся в длительном лечении и реабилитации;

- имеющие больший стаж работы в данном ОО;

- имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет);

- обучающиеся заочно в педагогических высших учебных заведениях на выпускных курсах, в аспирантуре и докторантуре.

2.5. Продолжительность длительного отпуска (не более одного года) определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом необходимости нормального обеспечения и осуществления воспитательно-образовательного процесса.

2.6. Разделение длительного отпуска на части не производится. Отзыв работника из длительного отпуска возможен только с его согласия. Оставшаяся часть отпуска работнику не предоставляется.

2.7. В случае болезни работника в период его нахождения в длительном отпуске листок нетрудоспособности не оплачивается, а длительный отпуск на количество дней нетрудоспособности не продлевается.

2.8. При исполнении педагогически работником во время длительного отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, отпуск продлевается на количество дней, затраченных на выполнение государственных обязанностей.

2.9. Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим в ОО по совместительству, не предоставляется.

2.10. Оплата длительного отпуска не производится.

2.11. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо использован непосредственно перед ним.

2.12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность) и непрерывный трудовой стаж.

2.13. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске, когда он фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (в том числе коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, трудовым договором сохранялось место работы (должность), включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.14. Очередной отпуск предоставляется педагогическому работнику, приступившему к работе, в соответствии с очередностью (графиком) предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в ОО.

2.15. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске в специальный стаж педагогической деятельности, дающий право на назначение страховой пенсии по старости досрочно (25-ть лет), не засчитывается.

2.16. Возможен досрочный выход педагогического работника из отпуска, если на его место и на срок, обозначенный в его заявлении, не принят другой работник.

2.17. Расторжение трудового договора с педагогическим работником по его инициативе во время нахождения в длительном отпуске производится в соответствии с трудовым законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Коллективному договору

Мэрия города Череповца

Управление образования мэрии города Череповца

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 72»

ул. Кравченко, д.31, г. Череповец, Вологодская область, Россия, 162606, тел.(8202) 57 93 52

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  Общим собрание работников  МАДОУ «Детский сад № 72»  Протокол №3  от 18 мая 2022 г. | СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной профсоюзной организации  МАДОУ «Детский сад № 72»  от 18 мая 2022 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Мирзаева | УТВЕРЖДЕНО  Приказом №  от 18 мая 2022 г.  МАДОУ «Детский сад № 72»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Сухарева |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**

г. Череповец

* 1. **Общие положения**

1.1.Настоящее Положение разработано на основании «Положения о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области», являющегося неотъемлемой частью территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям города Череповца, на 2022-2024 годы и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 №ВП 1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»; «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Череповца и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений города Череповца образованных в результате реорганизации» от 12.03.2019 №967 с изменениями.

1.2. «Положение о стимулирующих выплатах» (далее – Положение) регулирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 72» (далее - ОО - образовательная организация), в том числе за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы и обязательно к применению.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ОО в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее по тексту - СЧФОТ):

- обязательное участие выборного профсоюзного органа ОО;

- наличие связи между размерами выплаты работнику из СЧФОТ с качеством и результативностью его работы;

- дифференциация размера выплат различным категориям работников ОО из СЧФОТ с учетом корректирующих коэффициентов;

- публичность институционально закрепленных на уровне ОО показателей оценки эффективности профессиональной деятельности работников;

- коллегиальность принятия решения об утверждении показателей оценки эффективности профессиональной деятельности работников ОО с участием трудового коллектива, профсоюзного органа;

- балльный характер учета результатов работы сотрудников ОО;

1.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ОО носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа, общего собрания (конференции) работников и иных органов ОО на всех этапах распределения стимулирующего фонда ОО, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему стимулирующих выплат, открытостью информации о размерах стимулирующего фонда, порядке и условиях его распределения.

1.6. В соответствии с пунктом 32 Единых рекомендаций виды выплат стимулирующего характера рекомендуется определять с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N [818](http://rulaws.ru/acts/Prikaz-Minzdravsotsrazvitiya-RF-ot-29.12.2007-N-818/) (зарегистрированном Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080) (далее - Перечень).

К видам выплат стимулирующего характера согласно указанному Перечню отнесены следующие:

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы.

5.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

**2. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам**

2.1. Выплаты работникам ОО за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы работникам (за исключением руководителя образовательного учреждения), премиальные выплаты устанавлива­ются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц, максимальными разме­рами не ограничиваются, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам определяются и закрепляются локальными правовыми ак­тами ОО по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.2. Конкретные показатели качества выполняемых работ, интенсивно­сти и высокие результаты работы, показатели премирования работников ОО, степень их достижения и сроки, на которые они устанавливаются, определяют­ся ОО самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом (с уче­том мнения представительного органа работников).

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты работникам ОО устанавливают­ся созданной в ОО комиссией по установлению выплат стимулирующего характера. Состав комиссии утверждается приказом руководителя ОО по согласованию с выборным профсоюзным органом. На основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера издается приказ руководителя ОО.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются ОО самостоятельно на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников, по каждой категории работников отдельно.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др).

2.5. Размер СЧФОТ ОО составляет до 30% от гарантированной части фонда оплаты труда.

2.6. В стимулирующую часть фонда заработной платы включаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы и надбавок за звания работникам.

2.7. Информация о размерах стимулирующего фонда ОО направляется бухгалтером в ОО. Руководитель ОО обязан разместить указанный документ на информационный стенд, а его копию - направить председателю профкома (срок хранения - 3 года).

2.8. Для оценки эффективности профессиональной деятельности работников ОО создается Комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее – Комиссия).

В состав Комиссии входят представители администрации ОО, председатель первичной профсоюзной организации, члены. Представители администрации не могут составлять более 50% состава Комиссии. Председатель Комиссии избирается членами Комиссии. Председателем Комиссии может быть руководитель ОО. Персональный состав Комиссии утверждается приказом заведующего и размещается на информационном стенде. Численный состав Комиссии не может превышать 10 человек.

2.9. Заседания Комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности работников в соответствии с целевыми показателями за интенсивность, результативность, качество труда проводятся три раза в год – (январь, май, сентябрь), а для распределения стимулирующей и премиальной части стимулирующего фонда – не реже, чем раз в квартал.

2.10. Первичная оценка эффективности профессиональной деятельности работников (в баллах) происходит на заседании Комиссии (педагогические работники и прочие работники). Работник, возглавляющий членов Комиссии по педагогическим работникам и работник, возглавляющий членов Комиссии по прочим работникам, назначается приказом руководителя.

2.11. Работник имеет право представить Комиссии письменный отчет о проделанной за учетный период работе, принимать участие в обсуждении данного отчета коллегами.

Отчет работника о проделанной за отчетный период работе перед своими коллегами на Комиссии, обсуждение результатов и качества проделанной им работы, интенсивности труда и т.п. являются основой для принятия об установления работнику соответствующего количества баллов.

2.12. Решения Комиссии оформляются итоговыми документами (сводный итоговый оценочный лист), содержащими информацию об оценке эффективности профессиональной деятельности работников, согласно утвержденным в ОО целевым показателям.

О начале работы Комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности работников, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до планируемого заседания Комиссии.

Педагогические работники, пришедшие в ОО из другого ОО и не имеющие результатов деятельности по новому месту работы, имеют право представить в Комиссию по распределению стимулирующего фонда профессиональное портфолио для оценки результатов педагогической деятельности за предыдущие периоды для принятия решения о назначении им стимулирующих выплат.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда ОО имеет право принять решение о назначении стимулирующих выплат педагогам (молодым специалистам), не имеющим стажа практической работы в образовательных организациях.

Вновь поступившим работникам устанавливается оценка с учетом качества и результативности труда и производственной дисциплины, через 1 месяц после начала работы (без учета больничных листов), в последствие они корректируются с учетом эффективности деятельности в отчетный период. В случае нарушений, выявленных в ходе работы работника за месяц по решению комиссии срок назначения стимулирующих выплат может быть отложена на срок до 4 месяцев.

2.12. Комиссия по распределению стимулирующего фонда ОО приступает к распределению денежных средств только при наличии следующих документов:

- информационной справки бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда ОО (по утвержденной форме);

- сводного итогового оценочного листа с указанием баллов по каждому работнику ОО.

Ответственность за соблюдение данного порядка несут руководитель ОО и председатель Комиссии.

2.13. До 7% общей стимулирующей части фонда заработной платы ОО направляется на стимулирование руководителя ОО. Размер стимулирующих выплат руководителю устанавливается Комиссией ОО образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

2.14. Из стимулирующей части фонда заработной платы вычитаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы и надбавок за звания работникам.

2.15. Не менее 20% средств стимулирующего фонда направляется на премиальные выплаты (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из городского бюджета).

2.16. Стимулирующие выплаты работникам из категории «прочие» не могут осуществляться из средств фонда педагогических работников (к которым относятся воспитатели, педагог-психолог, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель). Ответственный - руководитель ОО.

2.17. Для руководителей, должностей 2 уровня, должностей 3-4 уровня при подсчёте итоговых баллов вводятся следующие корректирующие коэффициенты:

-заместитель заведующего, заместитель заведующего по АХР – 1,5

-документовед, младшие воспитатели, уборщик служебных помещений - 1,0

2.17. Председатель Комиссии знакомит каждого работника ОО со сводным итоговым оценочным листом (баллами) работы комиссии под личную подпись.

2.18. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашаются эксперты, ответственные за оценку по данному показателю. В том случае, если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем Комиссии по распределению СЧФОТ и работником ОО и передается на повторное рассмотрение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполненииОО и ППО. Решение комиссии по урегулированию споров между участниками

При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории молодой специалист применяется корректирующий коэффициент от 1,15 до 1,3 в зависимости от качественных показателей работы молодого специалиста.

образовательных отношений и их исполнении и решение ППО передается в Комиссию для принятия окончательного решения.

2.19. Решение Комиссии оформляется протоколом по всем работникам ОО в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов.

Протокол заверяется подписями председателя Комиссии и председателя профсоюзного комитета ОО. Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года.

2.20. Комиссия по распределению СЧФОТ ОО по согласованию с профкомом:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок работнику путем деления денежного выражения стимулирующего фонда, выделенного по группам работников, на общее число баллов, набранных данной группой работников;

-устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику ОО путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником с учетом корректирующих коэффициентов, прописанных в п. 2.15 данного положения.

- если период распределения стимулирующего фонда (месяц) у работника выпал на период (временной нетрудоспособности; отпусков без сохранения заработной платы; очередных и учебных отпусков; повышения квалификации, отпуска по беременности и родам), то есть совпал с периодом, не относящимся к фактически отработанному времени (работник весь месяц отсутствовал), то баллы, установленные работнику в этот период из расчета общего числа баллов, исключаются (что отражается в протоколе). Выплата надбавки стимулирующего фонда за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ в данный месяц не осуществляется.

2.21. Руководитель ОО на основании итогового протокола издает приказ об установлении стимулирующих надбавок в балловом выражении работникам ОО по согласованию с председателем профсоюзного комитета. Приказ заверяется подписями руководителя ОО и председателя профсоюзного комитета ОО. Копия приказа остается у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года. Приказ помещается на информационный стенд.

2.22. В случае, когда ежемесячная сумма стимулирующего фонда по данным бухгалтерии изменилась в сторону уменьшения или увеличения проводится заседание экспертной комиссии, члены которой высчитывают стоимость одного балла на расчетный период и определяют сумму выплаты каждому сотруднику из категории «педагогические работники» и «прочие», решение комиссии оформляется протоколом.

**3. Перечень нарушений в работе, за которые у работника уменьшаются**

**стимулирующие надбавки или он их лишается:**

3.1. Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера может быть обусловлено следующими нарушениями:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нарушение норм охраны труда;

- нарушение санитарно-гигиенического режима ОО;

- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов ОО;

-наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

-ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

3.2. Решение об уменьшении или снятии надбавок стимулирующего характера принимается Комиссией по представлению руководителя ОО и по согласованию с выборным профсоюзным органом ОО (по членам профсоюза).

3.3. О снятии или уменьшении стимулирующих выплат и надбавок работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца до прекращения выплат или уменьшения их размеров. Высвободившиеся средства стимулирующего фонда направляются в премиальный фонд ОО.

3.4. В соответствии с п. 1.5. настоящего Положения на информационном стенде ОО в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены следующие документы:

- Положение о стимулирующих выплатах;

- Положение о целевых показателях оценки эффективности профессиональной деятельности;

-Положение о премиальных выплатах.

Ответственный – руководитель ОО.

*(*(Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательные организации в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо продолжившие работу на педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, работники, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам*).*

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Коллективному договору

Мэрия города Череповца

Управление образования мэрии города Череповца

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 72»

ул. Кравченко, д.31, г. Череповец, Вологодская область, Россия, 162606, тел.(8202) 57 93 52

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  Общим собрание работников  МАДОУ «Детский сад № 72»  Протокол №3  от 18 мая 2022 г. | СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной профсоюзной организации  МАДОУ «Детский сад № 72»  от 18 мая 2022 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Мирзаева | УТВЕРЖДЕНО  Приказом №  от 18 мая 2022 г.  МАДОУ «Детский сад № 72»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Сухарева |

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ**

г. Череповец

1. **Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, являющегося неотъемлемой частью территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям города Череповца, на 2022-2024 годы и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Череповца и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений города Череповца образованных в результате реорганизации» от 12.03.2019 №967.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок распределения премиальных выплат работникам муниципального автономное дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 72» (далее - ОО-образовательная организация).

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ОО в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Премиальные выплаты вводятся в целях материального стимулиро­вания работников ОО. Премирование является поощрением за достижения работника по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы ОО, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

**2. Размеры, порядок и условия премирования работников**

2.1. Источники и периодичность премирования. Источниками средств, направленных на премирование, являются: средства городского или областного бюджета; средства от приносящей доход деятельности. Премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда опла­ты труда ОО.

2.1.1. По решению руководителя ОО, принятому по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ППО), СЧФОТ из средства городского или областного бюджета разделена на фонд стимулирующих выплат и фонд премиальных выплат, составляющий не более 20% СЧФОТ, подлежащего распределению в коллективе (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из городского бюджета).

2.1.2. Распределение премий производится строго в пределах имеющегося премиального фонда и финансируется за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности ОО и на основании положения о премировании работников ОО.

2.1.3. Премиальный фонд ОО распределяется ежемесячно и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

2.1.4. Основанием для начисления премиальных выплат является приказ руководителя ОО, подготовленный по показателям преми­рования.

2.1.5. Премия, начисляется, за весь период работы (месяц), в том числе и за не относящиеся к фактически отработанному времени: временной нетрудоспособности; отпусков без сохранения заработной платы; очередных и учебных отпусков; повышения квалификации.

2.1.6. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательную организацию, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией организации, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

2.2. Показатели премирования работников ОО:

2.2.1. Качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

2.2.2. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

2.2.3. Качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя ОО, а также по представлению учредителя ОО;

2.2.4. Особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала);

2.2.5. Публичные выступления и представления детского сада на различном уровне (МО, МУМП, семинары, конференции, родительские собрания, конкурсы, спартакиады)

2.2.6. Объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, Правительства и Департамента образования Вологодской области, городской Думы и мэрии города;

2.2.7. Проведение ремонтных работ в группах, участках, помещениях ОО;

2.2.8. За своевременное и качественное предоставление отчетности, ведение документации, подготовку экономических расчетов;

2.2.9. По итогам работы коллектива за месяц, квартал, полугодие, снижение детской заболеваемости, перевыполнение плана по посещаемости группы детьми.

2.2.10. За внедрение новых форм организации работы с детьми и управления воспитательно-образовательным процессом.

2.2.11. Активное участие в общественной жизни ОО.

2.3. За счет экономии фонда оплаты труда в исключительных случаях может быть оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

Материальная помощь оказывается: работникам ОО – по решению руководителя, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника ОО и подтверждающих документов;

руководителю учреждения – по решению управления образования мэрии на основании письменного заявления руководителя учреждения и подтверждающих документов.

2.4. Премия заведующему ОО назначается приказом начальника управления образования.

**3. Перечень нарушений в работе, за которые работник не может быть премирован**

3.1. Премия работнику не выплачивается за:

- некачественное выполнение своих должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;

- нарушение инструкции по охране жизни здоровья детей;

- нарушение работником педагогической этики;

- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);

- детский травматизм по вине работника;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- ошибки в ведении отчетной документации;

- высокую заболеваемость детей;

- некачественное приготовление пищи;

- несвоевременное обеспечение сменяемости белья;

- несвоевременное обеспечение продуктами, сдачи тары и списание имущества;

- появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- несоблюдение сроков прохождения медицинского осмотра персоналом.

**4. Порядок начисления премий**

4.1. Ответственность за распределение премиального ФОТ в строгом соответствии с нормативными документами и локальными актами ОО несет руководитель ОО.

4.2. В целях достижения прозрачности и гласности в распределении премиального ФОТ в ОО на информационном стенде, размещаются региональные, городские нормативно-правовые документы, локальные нормативные правовые документы ОО, регулирующие распределение СЧФОТ работников ОО, в т.ч. премиального фонда.

Информация о премировании работников ОО регулярно размещается на данном стенде без указания конкретной суммы размера премии.

4.4. Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения, стимулирующего ФОТ ОО.

4.5. Размер премии по итогам работы не ограничен.

4.6. Премия выдается работнику ОО вместе с заработной платой в установленные сроки.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Коллективному договору

Мэрия города Череповца

Управление образования мэрии города Череповца

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 72»

ул. Кравченко, д.31, г. Череповец, Вологодская область, 162606, тел (8202) 579352

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  Общим собрание работников  МАДОУ «Детский сад № 72»  Протокол №3  от 18 мая 2022 г. | СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной профсоюзной организации  МАДОУ «Детский сад № 72»  от 18 мая 2022 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Мирзаева. | УТВЕРЖДЕНО  Приказом №  от 18 мая 2022 г.  МАДОУ «Детский сад № 72»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Сухарева |

**ПОЛОЖЕНИЕ О ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

г. Череповец

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 72» (далее –ОО- образовательная организация) в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ с изменениями, Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности", приказом Минтруда России от 1 июля 2013 г. N 287, Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год утверждены на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 25 декабря 2018 года, Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», в том числе Примерной формой трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, а также Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Череповца и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений города Череповца образованных в результате реорганизации» от 12.03.2019 №967 с изменениями, Уставом ОО, положением о распределении стимулирующих выплат работникам ОО, премиальных выплат.

1.2. Показатели эффективности работы определяются с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.3. Использование целевых показателей оценки эффективности профессиональной деятельности работников ОО является одним из механизмов стимулирования качества и результативности их деятельности.

1.4. Использование компетентностного подхода, позволяет вывести систему критериев, показателей критериев для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – СЧФОТ).

1.5. Целевые показатели оценки качества (эффективности) деятельности сотрудников ОО разрабатывается рабочей группой, рассматриваются общим собранием (конференцией) работников, согласовывается с представительным органом коллектива и, с учётом внесённых поправок, утверждается руководителем ОО.

1.6. Подведение итогов и оценка эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОО осуществляет экспертная комиссия, сумму ежемесячных выплат из СЧФОТ каждому сотруднику устанавливает комиссия по распределению СЧФОТ на основе итогового оценочного листа.

**2. СОДЕРЖАНИЕ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ**

2.1. Система оценки включает показатели организационно-содержательного, результативного, инновационного и творческого аспектов деятельности работников ОО.

2.2. Оценка деятельности работников ОО производится по следующим показателям:

качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы:

2.3. Суммарная оценка складывается из:

оценки портфолио педагога;

оценки уровня выполнения программы профессионального развития;

анализа результатов контроля;

анализа уровня участия в научно-методической и инновационной деятельности ОО, города, региона;

анализа участия в общественной работе;

анализа уровня «включенности работников в деятельность ОО;

анализа объёма и качества выполняемой сотрудником дополнительной работы, влияющей на результативность работы ОО в целом, его имидж;

мониторинга удовлетворённости субъектов воспитательно-образовательного процесса качеством оказываемых услуг.

3. Механизм действия показателей оценки эффективности профессиональной деятельности

3.1. Показатели оценки состоят из 13 форм по должностям работников (приложение к положению)

Ф-1 Показатели оценки профессиональной деятельности воспитателей

Ф-2 Показатели оценки профессиональной деятельности заместителя заведующего

Ф-3 Показатели оценки профессиональной деятельности заместителя заведующего по АХР

Ф-4 Показатели оценки профессиональной деятельности документоведа

Ф-5 Показатели профессиональной деятельности музыкального руководителя

Ф-6 Показатели оценки профессиональной деятельности педагога-психолога

Ф-7 Показатели оценки профессиональной деятельности старшего воспитателя

Ф-8 Показатели оценки профессиональной деятельности младшего воспитателя

Ф-9 Показатели оценки профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Ф-10 Показатели оценки профессиональной специалист по охране труда

Ф-11 Показатели оценки профессиональной деятельности учителя –логопеда/учителя-дефектолога

форма заполняется 3 раза в год в срок до 25 января (оценивается период работы с сентября по декабрь), до 25 мая (оценивается период работы с января по апрель) и до 25 сентября (оценивается период работы с мая по август) первоначально на это дается 1 неделя заполняется самим работником, а потом экспертной комиссией.

Форма заполняется с учетом результатов контрольно-аналитической деятельности за отчетный период;

анализа выполнения дополнительной работы (не входящей в должностные обязанности)

анализа профессионального развития педагогических и иных работников ОО;

других документов, представленных в экспертную комиссию по желанию сотрудников ОО.

3.2. После подсчёта баллов по формам, составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым сотрудником (с учетом понижающих коэффициентов), которые используются для начисления стимулирующих выплат на периоды с января по апрель, с мая по август, с сентября по декабрь месяц (продолжительность периода 4 месяца).

Сводный итоговый оценочный лист

за период деятельности с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на срок с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. сотрудника | должность | Сумма баллов (общая и с учетом понижающего коэфф.) | Подпись сотрудника | Расшифровка подписи |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

3.3. Вновь поступившим работникам устанавливается оценка с учетом качества и результативности труда и производственной дисциплины, через 1 месяц после начала работы (без учета больничных листов), в последствие они корректируются с учетом эффективности деятельности в отчетный период. В случае нарушений, выявленных в ходе работы работника за месяц по решению комиссии время назначения стимулирующих выплат может быть отложена на срок до 4 месяцев.

3.4. Для заместителей руководителя, должностей 2 уровня, должностей 3-4 уровня при подсчёте итоговых баллов вводятся следующие корректирующие коэффициенты:

-заместитель заведующего, заместитель заведующего по АХР –1,5

-документовед, младшие воспитатели, уборщик служебных помещений - 1,0

При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории «молодой специалист» ¹ применяется корректирующий коэффициент от 1,15 до 1,3 в зависимости от качественных показателей работы молодого специалиста.

3.6. Из стимулирующей части фонда заработной платы вычитаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы и надбавок за звания работникам.

Не менее 20% средств стимулирующего фонда направляется на премиальные выплаты.

3.7. Комиссией определяет денежное содержание одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок работнику путем деления денежного выражения стимулирующего фонда, выделенного по группам работников, на общее число баллов, набранных данной группой работников;

-устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику ОО путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником с учетом корректирующих коэффициентов, прописанных в данном положении.

3.8. Если период распределения стимулирующего фонда (месяц) у работника выпал на период (временной нетрудоспособности; отпусков без сохранения заработной платы; очередных и учебных отпусков; повышения квалификации, отпуска по беременности и родам), то есть совпал с периодом, не относящимся к фактически отработанному времени (работник весь месяц отсутствовал), то баллы, установленные работнику в этот период из расчета общего числа баллов, исключаются (что отражается в протоколе). Выплата надбавки стимулирующего фонда за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ в данный месяц не осуществляется.

3.9. Заседания комиссии проводятся ежемесячно. Решение комиссии по распределению СЧФОТ оформляется протоколом, на основе которого руководитель ОО в 3-х дневный срок издает приказа о распределении СЧФОТ.

3.10. Протокол подается на согласование представительным выборным органом трудового коллектива.

3.11. В течение 3 дней со дня заседания комиссии и доведения установленных баллов до сведения работников, комиссия принимает претензии, вопросы, предложения работников по распределению СЧФОТ.

3.12. После окончания срока, отведенного на приём претензий, вопросов, предложений работников по распределению СЧФОТ, комиссия собирается на заседание, на котором рассматривает претензии, вопросы, предложения работников и принимает окончательное решение по распределению СЧФОТ с учётом мнения представительного выборного органа коллектива.

3.13. Сумма баллов может меняться ежемесячно за счет появления новых работников (добавляются к участию в распределении после истечения месяца работы в ОО) или увольнения старых (убираются из участия в распределении после истечения месяца увольнения).

3.14. В случае, когда сумма стимулирующего фонда по данным бухгалтерии изменилась в сторону уменьшения или увеличения проводится заседание экспертной комиссии, члены которой высчитывают стоимость одного балла на расчетный период и определяют сумму выплаты каждому работнику из категории «воспитатели» и «иные работники», решение комиссии оформляется протоколом.

(Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательные организации в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо продолжившие работу на педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, работники, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам*).*

**Ф-1 Показатели оценки профессиональной деятельности воспитателей**

Уважаемый работник!

**Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и направить его на бумажном носителе в срок до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года в кабинет руководителя.**

**В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Критерии оценки деятельности*** | ***Количество***  ***Баллов***  ***Оценка педагога*** | ***Оценка экспертной комиссии*** | |
| 1. | ***Обеспечение доступности дошкольного образования*** |
| 1.1  **И\*** | Превышение контингента воспитанников в группе за отчетный период (норматив 20 ясли и 24 дошкольные группы)  - от 1 до 2 детей – 1 балл;  - от 3 до 4 детей – 2 балла;  - от 5 детей и выше – 3 балла |  |  | |
| 1.2  **И** | Процент охвата детей дополнительными платными образовательными услугами:  - до 50 % детей группы, посещают услуги– 1 балл;  - свыше 50 % детей, посещающих – 2 балла;  - дополнительные услуги не посещаются детьми группы- 0 баллов.  При оказании дополнительных платных образовательных услуг работником учреждения – 2 балл. |  |  | |
| 1.3  **И** | Организация работы педагога с контингентом детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении (дети с ограниченными возможностями здоровья):  - наличие детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении – 1 балл;  - отсутствие детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении – 0 баллов. |  |  | |
| 1.4  **И** | Организация образовательного процесса в условиях разновозрастной группы (в течение отчетного периода)  - соотношение разных возрастов составляет 50% к 50% - 2 балла;  - соотношение разных возрастов составляет 30% к 70% - 1 балл; |  |  | |
| 1.5  **И** | Удовлетворенность родителей качеством услуг (**оценивается по результатам анкетирования) 1 раз в год в мае**  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет свыше 95% - 2 балла;  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет от 90% до 95% - 1 балл;  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет ниже 90% - 0 баллов. |  |  | |
| 2. | ***Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.*** | | | |
| 2.1  **И** | Пропаганда результатов инновационной деятельности и актуального педагогического опыта, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов (на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях):  - на федеральном уровне – 2 балла;  - на региональном уровне – 1,5 балла;  - на муниципальном уровне – 1 балл.  - уровень ДОУ – 0,5 балла |  | |  |
| 3. | ***Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса*** | | | |
| 3.1.  **К** | Своевременная и качественная подготовка учреждения (группы) к работе в летний оздоровительный период **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - необходимый минимум – 1 балл;  - большой объем работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2 балла. |  | |  |
| 3.2.  **И** | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды в течение года **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  | |  |
| 3.3  **К** | Обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных санитарно-бытовых условий процесса обучения (температурный, световой режим, питьевой режим)  - отсутствие обоснованных замечаний (по итогам контроля) – 2 балла;  - наличие замечаний (по итогам контроля)– 0 баллов;  Соблюдение режима питания, выдачи норм питания, культурно – гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания):  - отсутствие обоснованных замечаний (по итогам контроля) – 2 балла;  - наличие замечаний (по итогам контроля) – 0 баллов; |  | |  |
| 3.4  **И** | Состояние территории участка (чистота, исправность оборудования, снежные фигуры и т.д):  - отсутствие замечаний - 2 балла;  - замечания – 0 баллов. |  | |  |
| 3.5  **И** | Выполнение особо важных поручений:  -Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника-педагога). -0-4б  -Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) – 0-2б  -Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б  -Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя не на своей группе 1-5б  -Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло) 0-2б |  | |  |
| 3.6  **И** | Привлечение добровольных пожертвований на целевые нужды.  - привлечение средств– 1 б.  - привлечение средств в значительном объеме – 2 б.  - привлечения внебюджетных средств – 0 б. |  | |  |
| 3.7  **И** | Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса с учетом ФГОС  - Обогащение предметно – развивающей среды группы (своими руками и с привлечением родителей, за счет благотворительных пожертвований) 0-2б  - Совершенствование материально - технического оснащения участка 0-2б |  | |  |
| 4 | ***Кадровое обеспечение*** | | | |
| 4.1.  **И** | Стабильность участие педагога учреждения в различных профессиональных конкурсах:  - активен на протяжении всего периода (2 и более конкурсов или 1 конкурс и призовое место) – 3 балла;  - принял участие (1 конкурсе) – 1 балла; |  | |  |
| 4.2  **И** | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка  - Педагог получает удостоверение, сертификат о повышении педагогического мастерства 0-1б  - Посещает ресурсные центры, открытые просмотры 0-4 б  - Прошел КПК получил удостоверение/свидетельство 0-1 б |  | |  |
| 4.3.  **И** | Успешное прохождение аттестации  - высокий уровень подготовки материалов, самостоятельность при их подготовке - 2б |  | |  |
| 5. | ***Эффективность деятельности*** | | | |
| 5.1  **К** | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление материалов):  - отсутствие замечаний – 1-3 б |  | |  |
| 5.2  **К** | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций с педагогом в течение оцениваемого периода:  - отсутствие любых обращений – 2  - отсутствие обоснованных обращений в – 1 б |  | |  |
| 5.3  **К** | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (заместитель заведующего) к ведению нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность:  - отсутствие замечаний – 1 |  | |  |
| 5.4  **И** | Участие в обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении и в общественной работе:  - является активным членом органов самоуправления – 1 б;  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группе- 1б  - культмассовой работе - 1 б  - участие в работе комиссий - 1б |  | |  |
| 5.5  **К** | Использование в работе с родителями и педагогами нетрадиционных форм работы  - регулярно использует в работе нетрадиционные формы работы – 2 балла  - частично используются (элементы) – 1 балл  - не используется – 0 баллов |  | |  |
| 5.6  **И** | Обеспечение информационной открытости учреждения и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве - регулярное размещение на сайте необходимой информации о деятельности учреждения (1 раз 5 дней), соответствующей требованиям законодательства в сфере образования –3 б  - поддержание информации на сайте в актуальном состоянии – 1-2 б  - выполнение функций администратора официального сайта дошкольного образовательного учреждения – 1-15 балл.   * работа в медиа-пространстве (пропаганда, реклама, пиар деятельности учреждения)-1 балл; |  | |  |
| 5.7**И** | Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ – 0- 6 б |  | |  |
| 5.8  **И** | Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (театрами, спортивными учреждениями, другими садами и т.д.).  За отчетный период 3 и более мероприятий - 2 балла.  За отчетный период 2 и менее мероприятий - 1 балл.  За отчетный период отсутствие мероприятий - 0 баллов.  Реализация планов взаимодействия с семейными клубами  За отчетный период - 1 балл. |  | |  |
| 5.9  **И** | Специалистом используются информационно-компьютерные технологии и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями 0-2б |  | |  |
| 5.10  **И** | Наличие публикаций о педагогической деятельности в средствах массовой информации, сборниках по распространению передового опыта с учетом образовательной программы ДОУ (за исключением интернет ресурсов) за каждую:  - на федеральном уровне – 3 б;  - на областном уровне – 2 б;  - на муниципальном уровне – 1 б.  - отсутствие публикаций – 0 б. |  | |  |
| 5.11  **И** | Стабильное отсутствие задолженности по родительской плате  - родительская плата 0 - 2б  - плата за дополнительные услуги 0-2б |  | |  |
| 5.12**И** | Углубленная работа по интересам с детьми (проводит в системе деятельность с детьми согласно годового плана работы) - 2б |  | |  |
| 6. | ***Сохранение здоровья воспитанников*** | | | |
| 6.1.  **И** | **Уровень детской заболеваемости за отчетный период оценивается** **только в январе и мае для воспитанников дошкольного возраста при норме 24 ребенка** (по результатам 4 месяцев)  до 1 случая заболевания на 1 реб. в группе; -2б  от 1 до 2 случаев заболевания на 1 реб. в группе; -1б  от 2 до 3 случаев заболевания на 1 реб. в группе; -0б  **Уровень детской заболеваемости за отчетный период оценивается только в январе и мае для воспитанников раннего возраста при норме 20 детей** (по результатам 4 месяцев)  до 2 случаев заболевания на 1 реб. в группе; -2б  от 2 до 3 случаев заболевания на 1 реб. в группе; - 1б  от 3 до 4 случаев заболевания на 1 реб. в группе;- 0б |  | |  |
|  | |  |
| 6.2.  **И** | Положительная динамика количества дней пребывания оценивается только в январе и мае дошкольные группы (по результатам 4 месяцев) от списочного состава.   * посещаемость составляет свыше 91% - 3б * посещаемость составляет от 81% до 90% - 2б * посещаемость составляет от 75% до 80% -1 б   Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка оценивается только в январе и мае ясельные группы, группе раннего возраста (по результатам 4 месяцев) от списочного состава.   * посещаемость составляет свыше 81% - 3б * посещаемость составляет от 81% до 76% - 2б * посещаемость составляет от 75% до 70% - 1б |  | |  |
|  | |  |
| 6.3.  **К** | Наличие участия в реализация в учреждении мероприятий по сохранению ЗОЖ, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д:  - наличие участия – 2 балл;  - отсутствие программы – 0 баллов. |  | |  |
| 6.4.  **К** | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (наличие или отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, фактов нарушений охраны труда, самовольных уходов воспитанников):  - отсутствие фактов – 1 балл;  - наличие фактов – 0 баллов. |  | |  |
| 6.5.  **И** | Охват воспитанников спортивно-массовой работой и ее результативность:  - участие во всех городских спортивно-массовых мероприятиях – 2 балла;  - участие в части мероприятий – 1 балл;  - не принимал участия – 0 баллов.  За призовое место – 1 балл дополнительно. |  | |  |
| 7. | ***Результативность обучения и воспитания в учреждении*** | | | |
| 7.1.  **И** | Наличие индивидуальных достижений педагога учреждения в грантовых конкурсах (за каждый0:  -участие -2 б  - победа (педагоги) – 2 балла  Наличие участия педагога в подготовке материалов для участия учреждения в грантовых конкурсах:  - участие – 2 балла  - победа (учреждение) – 2 балла |  | |  |
| 7.2  **И** | Результаты участия воспитанников учреждения в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д. федерального, областного, муниципального уровня):  - активное участие и наличие победителей (9 и более конкурсов за отчетный период) – 7 б;  - активное участие и наличие победителей (6 – 8 конкурсов за отчетный период) - 5 б.;  - активное участие и наличие победителей (3 до 6 конкурсов) - 3 б.  - активное участие и наличие победителей (1 до 2 конкурсов) - 1 б.  - не принимал участие 0 баллов |  | |  |
| 7.3.  **К** | **Критерий только для педагогов подготовительной группы (оценивается 1 раз в год в сентябре)**  Доля выпускников учреждения с уровнем физического развития:  - выше среднегородского (93%) - 1 балл;  - ниже среднегородского – 0 баллов. |  | |  |
| 7.4.  **К** | **Критерий только для педагогов подготовительной группы (оценивается 1 раз в год в сентябре)**  Доля выпускников учреждения с уровнем готовности к школе (психологической)  - выше среднегородского (85%) - 1 балл;  - ниже среднегородского – 0 баллов. |  | |  |
| 7.5  **К** | **Критерий только для педагогов со 2 младшей по старшие группы (оценивается 1 раз в год в сентябре) по итогам мониторинга**  Достиг значительных результатов в воспитании и обучении воспитанников по образовательной программе  - средний + высокий (85%) - 1 балл;  - средний + высокий (90% и б) - 2 балл; |  | |  |
| 7.6  **К** | **Критерий только для педагогов ясельной и 1 младшей группы (оценивается 1 раз в год в сентябре) по итогам мониторинга**  Мониторинг нервно-психического развития детей раннего возраста  Отсутствие детей с 3 гр развития 2б |  | |  |
| 7.7.  **К** | Созданы условия для психологического комфорта в группе (формирование дружеских отношений, низкая конфликтность, сплоченность детского коллектива, наличие общих коллективных дел, умение детей организовывать самостоятельную деятельность) 0-2 балла |  | |  |
| 7.8.  К | Критерий только для педагогов ясельной и 1 младшей группы (оценивается 1 раз в год после прохождения адаптационного периода) по итогам мониторинга  - Отсутствие детей с тяжелой формой адаптации - 2б  - Посещение детей на дому в период адаптации – 2б  - Активное участие педагога в мероприятиях с детьми и родителями в предадаптационный период – 2б |  | |  |

Надбавки стимулирующего фонда за интенсивность и высокие результаты – И\*; за качество выполняемых работ – К\*\*.

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф-2 Показатели оценки профессиональной деятельности заместителя заведующего**

Уважаемый работник!

**Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и направить его на бумажном носителе в срок до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года в кабинет руководителя.**

**В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Критерии оценки деятельности*** | ***Количество***  ***Баллов***  ***Оценка педагога*** | ***Оценка экспертной комиссии*** | |
| 1. | ***Обеспечение доступности дошкольного образования*** |
| 1.1  **И\*** | Превышение контингента воспитанников в учреждении:  - от 10 до 15 детей – 1 балл;  - от 15 до 25 детей – 2 балла; |  |  | |
| 1.2  **И** | Процент охвата детей дополнительными платными образовательными услугами:  - до 50 % детей группы, посещают услуги– 1 балл;  - свыше 50 % детей, посещающих – 2 балла;  - дополнительные услуги не посещаются детьми группы- 0 баллов.  При оказании дополнительных платных образовательных услуг работниками учреждения – 2 балл. |  |  | |
| 1.3  **И** | Организация работы педагога с контингентом детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении (дети с ограниченными возможностями здоровья):  - наличие детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении – 1 балл;  - отсутствие детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении – 0 баллов. |  |  | |
| 1.4  **И** | Посещаемость учреждения **оценивается 1 раз в год в январе по статотчету заболеваемости**  - посещаемость одним ребенком составляет от 150 до 160 дней в год – 1 балл;  - посещаемость одним ребенком - от 160 до 170 дней в год – 2 балла;  - посещаемость одним ребенком - свыше 170 дней в год – 3 балла;  - посещаемость одним ребенком - меньше 150 дней в год – 0 баллов. |  |  | |
| 1.5  **И** | Удовлетворенность родителей качеством услуг оценивается (**по результатам анкетирования) оценивается 1 раз в год в мае**  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет свыше 95% - 2 балла;  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет от 90% до 95% - 1 балл;  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет ниже 90% - 0 баллов. |  |  | |
| 2. | ***Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.*** | | | |
| 2.1  **И** | Участие в организации деятельности учреждения, как ресурсного центра, учебно-методической, экспериментальной, опытной площадки:  - является активным участником – 2 балл;  - наличие высоких стабильных результатов в развитии указанного направления – 2 балла;  - отсутствие указанного участия– 0 баллов. |  | |  |
| 2.2  **И** | Пропаганда результатов инновационной деятельности и актуального педагогического опыта, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов (на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях):  - на федеральном уровне – 2 балла;  - на региональном уровне – 1,5 балла;  - на муниципальном уровне – 1 балл. |  | |  |
| 3. | ***Создание условий для осуществления воспитательно о-образовательном процессе*** | | | |
| 3.1.  **К** | Своевременная и качественная подготовка учреждения (группы) к работе в летний оздоровительный период **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - необходимый минимум – 1 балл;  - большой объем работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2 балла. |  | |  |
| 3.2.  **И** | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  | |  |
| 3.3  **К** | * Обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных санитарно-бытовых условий процесса обучения в ДОУ (температурный, световой режим, питьевой режим)   - отсутствие обоснованных замечаний (по итогам контроля) – 2 балла;  - наличие замечаний (по итогам контроля)– 0 баллов;   * Соблюдение в ДОУ режима питания, выдачи норм питания, культурно – гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания):   - отсутствие обоснованных замечаний (по итогам контроля) – 2 балла;  - наличие замечаний (по итогам контроля) – 0 баллов; |  | |  |
| 3.4  **И** | Состояние территории участков (чистота, исправность оборудования, снежные фигуры и т.д):  - отсутствие замечаний - 2 балла;  - замечания – 0 баллов. |  | |  |
| 3.5  **И** | Выполнение особо важных поручений:   * Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника-педагога).-0-4б * Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) 0-2б * Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б * Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя не на своей группе 1-5б * Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло) 0-2б |  | |  |
| 3.6  **И** | Привлечение добровольных пожертвований на целевые нужды.  - привлечение средств– 1 б.  - привлечение средств в значительном объеме – 2 б.  - привлечения внебюджетных средств – 0 б. |  | |  |
| 3.7  **И** | Создание ***условий для осуществления учебно-воспитательного процесса*** с учетом ФГОС  - Обогащение предметно – развивающей среды групп (педагогами и с привлечением родителей, за счет благотворительных пожертвований) 0-2б  - Совершенствование материально - технического оснащения участков -0-2б |  | |  |
| 4 | ***Кадровое обеспечение-8баллов*** | | | |
| 4.1.  **И** | Стабильность участие педагогов учреждения и учреждения в различных профессиональных конкурсах:  - 50% и более педагогов активны на протяжении всего периода – 2 балла  - учреждение заняло призовое место- 2 балла |  | |  |
| 4.2  **И** | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка  - Педагог получает удостоверение, сертификат о повышении педагогического мастерства 0-1  - Посещает ресурсные центры, открытые просмотры -0-4 б  - Прошел КПК получил удостоверение/свидетельство-0-1б |  | |  |
| 4.3.  **И** | - Успешное прохождение аттестации педагогами -2б  - Сопровождение педагогов в ходе аттестации -2б |  | |  |
| 4.4.  **К** | Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами, их качественный состав:  - отсутствие вакансий – 1 балл;  - процентное соотношение педагогических работников первой и высшей категории (более 70%) - 1 балл;  - процентное соотношение педагогов, имеющих высшее и среднее специальное образование (более 90%) - 1 балл. |  | |  |
| 4.5.  **И** | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогов  педагоги посещают ресурсные центры, открытые просмотры – 2б |  | |  |
| 5. | ***Эффективность деятельности*** | | | |
| 5.1  **К** | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление материалов):  - отсутствие замечаний – 1 балл;  - наличие замечаний – 0 баллов. |  | |  |
| 5.2  **К** | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций с педагогом в течение оцениваемого периода:  - отсутствие любых обращений – 2 балла;  - отсутствие обоснованных обращений в– 1 балл;  - наличие подтвержденных обращений – 0 баллов. |  | |  |
| 5.3  **К** | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов к ведению нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность:  - отсутствие замечаний – 1 балл;  - наличие замечаний – 0 баллов. |  | |  |
| 5.4  **И** | Участие в обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении и в общественной работе:  - является активным членом органов самоуправления – 1 б;  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группе- 1б  - культмассовой работе - 1 б  - участие в работе комиссий - 1б |  | |  |
| 5.5  **К** | Участие в общественной работе:  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группе- 1б  - культмассовой работе - 1 б  - участие в работе комиссий - 1б |  | |  |
| 5.6  **И** | Обеспечение информационной открытости учреждения и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве - регулярное размещение на сайте необходимой информации о деятельности учреждения (1 раз 5 дней), соответствующей требованиям законодательства в сфере образования –3 б  - поддержание информации на сайте в актуальном состоянии – 1-2 б  - выполнение функций администратора официального сайта дошкольного образовательного учреждения – 1-15 балл.   * работа в медиа-пространстве (пропаганда, реклама, пиар деятельности учреждения)-1 балл; |  | |  |
| 5.7  **К** | Использование в работе с родителями и педагогами нетрадиционных форм работы  - регулярно использует в работе нетрадиционные формы работы – 2 балла  - частично используются (элементы) – 1балл  - не используется – 0 баллов |  | |  |
| 5.8  **К** | Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.):  - на федеральном уровне – 3 б;  - на областном уровне – 2 б;  - на муниципальном уровне – 1 б. |  | |  |
| 5.9  **К** | Наличие участия в реализация в учреждении программы развития:  - наличие программы развития – 1 б;  - положительная динамика в реализации программы развития – 1 б; |  | |  |
| 5.10  **И** | Наличие публикаций о педагогической деятельности в средствах массовой информации, сборниках по распространению передового опыта с учетом образовательной программы ДОУ (за исключением интернет ресурсов) за каждую:  - на федеральном уровне – 3 б;  - на областном уровне – 2 б;  - на муниципальном уровне – 1 б.  - отсутствие публикаций – 0 б. |  | |  |
| 5.11  **И** | Стабильное отсутствие задолженности по родительской плате  - родительская плата - 0 - 2б  - плата за дополнительные услуги 0-2б |  | |  |
| 5.12.**И** | Углубленная работа по интересам с детьми (проводит в системе деятельность с детьми согласно годового плана работы) - 2б |  | |  |
| 5.13.  **И** | Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (театрами, спортивными учреждениями, другими садами и т.д.).  За отчетный период 3 и более мероприятий - 2 балла.  За отчетный период 2 и менее мероприятий - 1 балл.  За отчетный период отсутствие мероприятий - 0 баллов.  Реализация планов взаимодействия с семейными клубами  За отчетный период - 1 балл. |  | |  |
| 5.14  **И** | Педагогами ДОУ используются информационно-компьютерные технологии и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.):  для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями 0-2б |  | |  |
| 5.15  **И** | Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов. - 1балл |  | |  |
| 5.16  **И** | Результативность и своевременность внутреннего контроля за работой педагогов ДОУ – 2балла |  | |  |
| 5.17  **И** | Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ – 0- 6б |  | |  |
| 5.18  **И** | Организация работы психолого-медико-педагогического консилиума учреждения. Подготовка документов. 0-2балла |  | |  |
| 6. | ***Сохранение здоровья обучающихся*** | | | |
| 6.1.  **И** | Уровень детской заболеваемости в учреждении: **оценивается 1 раз в год в январе по статотчету заболеваемости**  - пропуски по болезни 1 ребенком до 16 дней - 2 балла;  - пропуски по болезни 1 ребенком от 16 до 20 дней - 1 балл;  - пропуски по болезни 1 ребенком свыше 20 дней - 0 баллов. |  | |  |
|  | |  |
| 6.2.  **И** | Посещаемость учреждения **оценивается 1 раз в год в январе по статотчету заболеваемости**  - посещаемость одним ребенком составляет от 150 до 160 дней в год – 1 балл;  - посещаемость одним ребенком - от 160 до 170 дней в год – 2 балла;  - посещаемость одним ребенком - свыше 170 дней в год – 3 балла;  - посещаемость одним ребенком - меньше 150 дней в год – 0 баллов. |  | |  |
|  | |  |
| 6.3.  **К** | Наличие участия в реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д:  - наличие программы – 1 балл;  - отсутствие программы – 0 баллов. |  | |  |
| 6.4.  **К** | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (наличие или отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, фактов нарушений охраны труда, самовольных уходов воспитанников):  - отсутствие фактов – 1 балл;  - наличие фактов – 0 баллов. |  | |  |
| 6.5.  **И** | Охват воспитанников спортивно-массовой и культурно-массовой работой и ее результативность:  - участие во всех городских спортивно-массовых мероприятиях – 2 балла;  - участие в части мероприятий – 1 балл;  - не принимал участия – 0 баллов.  За призовое место – 1 балл дополнительно. |  | |  |
| 7. | ***Результативность обучения и воспитания в учреждении*** | | | |
| 7.1.  **К** | Наличие индивидуальных достижений педагога учреждения в грантовых конкурсах (за каждый0:  -участие -2 б  - победа (педагоги) – 2 балла  Наличие участия педагога в подготовке материалов для участия учреждения в грантовых конкурсах:  - участие – 2 балла  - победа (учреждение) – 2 балла |  | |  |
| 7.2  **К** | Результаты участия воспитанников учреждения в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д. федерального, областного, муниципального уровня):  - активное участие и наличие победителей (9 и более конкурсов за отчетный период) – 7 б;  - активное участие и наличие победителей (6 – 8 конкурсов за отчетный период) - 5 б.;  - активное участие и наличие победителей (3 до 6 конкурсов) - 3 б.  - активное участие и наличие победителей (1 до 2 конкурсов) - 1 б.  - не принимал участие 0 баллов |  | |  |
| 7.3.  **К** | **Критерий оценивается только в сентябре по итогам мониторинга**  Доля выпускников учреждения с уровнем физического развития:  - выше среднегородского (93%) - 1 балл;  - ниже среднегородского – 0 баллов. |  | |  |
| 7.4.  **К** | **Критерий оценивается только в сентябре по итогам мониторинга**  Доля выпускников учреждения с уровнем готовности к школе (психологической)  - выше среднегородского (85%) - 1 балл;  - ниже среднегородского – 0 баллов. |  | |  |
| 7.5  **К** | **Критерий оценивается только в сентябре по итогам мониторинга**  Достиг значительных результатов в воспитании и обучении воспитанников по образовательной программе  - средний + высокий (85%) - 1 балл; |  | |  |
| 7.6  **К** | **Критерий ясельной и 1 младшей группы оценивается только в сентябре по итогам мониторинга**  Мониторинг нервно-психического развития детей раннего возраста  Превышение по 2-3 линиям развития - у 50% воспитанников -2 балла |  | |  |

Надбавки стимулирующего фонда за интенсивность и высокие результаты – **И\***; за качество выполняемых работ – **К\*\***. Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф-3 Показатели оценки профессиональной деятельности заместителя заведующего по АХР**

Уважаемый работник!

**Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и направить его на бумажном носителе в срок до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года в кабинет руководителя.**

**В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | ***Критерии оценки деятельности*** | ***Количество***  ***Баллов***  ***Оценка работника*** | ***Оценка экспертной комиссии*** |
| Выплаты за качество выполняемых работ | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году **оценивается 1 раз в год в сентябре:**  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  |  |
| Своевременная и качественная подготовка учреждения к работе в летний оздоровительный **период оценивается 1 раз в год в сентябре:**  - необходимый минимум – 1 б.  -большой объём работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2б. |  |  |
| Обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных санитарно-бытовых условий процесса обучения (бесперебойная работа системы канализации, водоснабжения, отопления, электроснабжения плотницким работам и т.д.):  - отсутствие замечаний по каждой – 1  -наличие замечаний - 0 |  |  |
| Состояние территории МБДОУ. Обеспечение порядка на территории в течение всего года  - отсутствие замечаний проверяющих организаций – 1 б.  - замечания проверяющих организаций в течение года – 0 б.  - обеспечение порядка на территории в течение всего года – 1 б. |  |  |
| Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации, отчетов, материалов на все управленческие уровни):  - отсутствие замечаний – 1 б.  -наличие замечаний – 0 б. |  |  |
| Отсутствие обоснованных обращений работников и родителей по поводу конфликтных ситуаций:  -отсутствие конфликтных ситуаций в течение года - 1;  -наличие конфликтных ситуаций -0. |  |  |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (МВД, пожнадзора, роспотребнадзора и др.):  отсутствие обоснованных замечаний – 2 б.  - наличие замечаний – 0 б.,  - своевременное выполнение предписаний – 1 б.  (оценивается при условии, если проводились проверки) |  |  |
| Ведение общественной работы, участие в работе органов самоуправления, работа в комиссиях, выполнение функций дежурного администратора и др. (1 б. за каждый вид) |  |  |
| Соблюдение техники безопасности и охраны труда (наличие или отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, фактов нарушений охраны труда, самовольных уходов воспитанников,  специальной оценки труда, выполнение имеющихся предписаний):  - отсутствуют факты- 1;  - присутствуют факты – 0. |  |  |
|  | Отсутствие замечаний по финансово-хозяйственной деятельности:  отсутствие замечаний – 2 балла  наличие замечаний -0 баллов |  |  |
|  | Качественное и своевременное оформление, исполнение и ведение учетно-отчетной документации (обеспечение учета материальных средств и их сохранности, своевременная постановка на учет МЦ, приобретенных за счет внебюджетных и бюджетных средств, сохранность материальных ценностей)- 0-2б |  |  |
|  | Выполнение программы энергосбережения 0-2б |  |  |
|  | Выполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности, ГО и ЧС, охране труда, вывоз и утилизацию опасных отходов и др. за каждый пункт -1б |  |  |
| Своевременное заключение договоров на год и контроль за их исполнением  - отсутствие замечаний – 1 б.  -наличие замечаний – 0 б. |  |  |
| Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов -2б |  |  |
| Результативность и своевременность внутреннего контроля за работой обслуживающего персонала ДОУ - 2балла |  |  |
| Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ – 0-6 б |  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие показатели работы | Высокий уровень координации деятельности младшего обслуживающего персонала ДОУ  - отсутствие замечаний – 2 б.  -наличие замечаний – 0 б. |  |  |
| Персональная материальная ответственность -2б |  |  |
| Привлечение добровольных пожертвований на целевые нужды.  - привлечение средств– 1 б.  - привлечение средств в значительном объеме – 2 б.  - привлечения внебюджетных средств – 1 б. |  |  |
| Обеспечение работы сайта «Здания и сооружения» «[bus.gov.ru](http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=1435.8ESvaINDgNiHVCJG2KGu-wx2QjAMB4YlpBeUK_J0E1sXIrf78udXa7aoEiKR1OuLtMtgAaozeSkeK0cJatk3y-68vA2vmP4mm1KswSSFnvI.19aa484d719f0af1fdbac3a10965fdb5cb536e43&uuid=&state=PEtFfuTeVD4jaxywoSUvtJXex15Wcbo_WC5IbL5gF2nA55R7BZzfUbx-UGhzxgeV&&cst=AiuY0DBWFJ4RhQyBNHa0i4fiHhWhrRFmPVev2mFrDCfZxpT6J4U2YVX3JIjAt84xFBiCzBUixSSMvqflKZRblnc0BGVEuWHLeMQ_B4Czy-1pKTE814YjNzZEdAaj4OrzdtaczdHYgeXx51wNB8ViGjbiQKPVjIT4QzcYW4EWh-vCYeAb6ooENHRJACpV7P-9tWsNlXYk-1b9mQ1fnX30f05r4lPX1vJk_Jyn-U8poJWmbAJw833MhHVAT_rLbqeGeGr88Mq6wijzOmjGlVChmYjrrGFhFE98aJ3F1BK7kDmAts1vK-zqgUyKT1mHlCXl&data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1LdmtxbEh6QWxCak1BenFVNVNqT1V6YXVnNWJheE5wLWl4bnpIZnkzSDl0SHBWckVwWjlvMUF1WmpBTDZCRUFHVGxuMTdjMFVIaWtxNVZS&sign=dba18179a102b344c1b3d185a8b9d4db&keyno=0&b64e=2&ref=orjY4mGPRjk5boDnW0uvlrrd71vZw9kpupzVJzJ54Vq3vKNEvIUeSaqiuJ-0Y2hs5K5Q77ZfK57AdStxsBhoFolD8u16VFvuNZnSZ0pWnzdfzSfNJiuA4pBEOHtOWpfPogYdMV2zgky-NTLNDJwcYGMFYHx6NiG7AAoXbBtkCLHfiHhaA9BYzGC-7H7Jk07gEexRE1IfMkkYlyBz9QytFNCjjFbTBjy9eHjXHJBiKckWIc2p1MVBvttOlurlNkJzH3C1hRpP7bEMutomOjCCkzXcp5iwoXPxbvHen95TjkKw1i3Vc56e84lLybc7Vorm4EjSoEPvhlKqhzwg4T9P_G81ucE0_8iIeIPIn0CiH64,&l10n=ru&cts=1496046998217&mc=0.9182958340544896)» «zakupki.gov.ru», «единый портал госуслуг», «сетевой город», «edu.ru», официальный сайт доу[«www.d11142.edu35.ru»](http://www.d11142.edu35.ru/) и др  - размещение и обновление на сайте необходимой информации о деятельности учреждения, соответствующей требованиям законодательства в области образования – 1 б (за каждый).  - отсутствие информации на сайте – 0б. |  |  |
| Выполнение особо важных поручений:   * открытие группы – 1б; * организация работы в условиях реконструкции (капитального ремонта) – 1б; * другое на предусмотренное условиями функционирования учреждения – 1б * Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника). -0-4б * Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) – 0-2б * Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б * Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя 1-5б |  |  |
| Ведение документации по подготовке, оформлению и исполнению муниципальных заказов (223-ФЗ)-0-5б |  |  |
| Результативность работы по отсутствию задолженности по оплате за детский сад родителями и сотрудниками:  - полное отсутствие задолженности – 2б  - незначительные замечания – 1б  - наличие замечаний (задолженности) – 0б. |  |  |

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф-4 Показатели оценки профессиональной деятельности документоведа**

Уважаемый работник!

**Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и направить его на бумажном носителе в срок до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года в кабинет руководителя.**

**В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | ***Критерии оценки деятельности*** | ***Количество***  ***Баллов***  ***Оценка работника*** | ***Оценка экспертной комиссии*** |
| Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, в соответствии с номенклатурой дел своевременный учёт входящих и исходящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя):  - отсутствие замечаний – 1 б.  -наличие замечаний – 0 б. |  |  |
| Качественное и своевременное ведение документации по:  -воинскому учёту и представление в отчётные органы 1 б.  -предоставлению в Пенсионный фонд. 1 б.  -социальному страхованию 1 б.  и др – 1б за каждую. |  |  |
| Грамотная работа с пенсионным фондом (заполнение листков нетрудоспособности, ведение протоколов по больничным листам и учёт заболеваемости сотрудников и др). -0-2 б |  |  |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан (сотрудники, родители) по поводу конфликтных ситуаций:  -отсутствие обоснованных обращений в течение года - 1;  -наличие подтверждённых обращений -0. |  |  |
| Соблюдение техники безопасности и охраны труда  - отсутствуют факты- 1;  - присутствуют факты – 0. |  |  |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов к ведению нормативно-правовой базы для функционирования и развития учреждения:  - отсутствие замечаний – 1 б.  - наличие замечаний – 0 б |  |  |
| Ведение документооборота по оформлению компенсаций родителям по возмещению части родительской платы за содержание ребёнка в ДОУ, по родительской плате. -1б  Ведение документооборота по оформлению документов сотрудников по возмещению части родительской платы за содержание ребёнка в ДОУ, по родительской плате из местного бюджета-1б |  |  |
| Работа на информационных ресурсах  «Здание сооружение», «bus.gov», «zakupki.gov.ru», ведомственая система постановки на учет, электронный детский сад, веб-консалидация, сайт учреждения, работа в России, и др -1б за каждый |  |  |
| Участие в совершенствовании воспитательно - образовательного процесса -1 б |  |  |
| Качественное и своевременное ведение документации по кадровому учёту 0-2 б |  |  |
| Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел -1б |  |  |
| Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ – 0-6 б |  |  |
| Своевременная и качественная подготовка учреждения (группы) к работе в летний оздоровительный период (оценивается 1 раз в год в сентябре):  - необходимый минимум – 1 балл;  - большой объем работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2 балла. |  |  |
| Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: | Выполнение работы архивариуса -2б |  |  |
| Выполнение функций курьера – 2б |  |  |
| Оказание помощи в организации и проведении режимных моментов в группах раннего возраста -1б |  |  |
| За стаж работы в учреждении: от 2 до 3 лет- 1 б., от 3 до 5 лет – 2 б, с 5 и выше-3 балла |  |  |
| Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудников влияющей на повышение качества работы учреждения, его имидж (оказания помощи в одевании детей группы, помощь другим структурным подразделениям – пищеблок, прачечная, и др. за каждый вид) 1б. |  |  |
| Участие в мероприятиях для воспитанников, родителей, сотрудников (за каждое 1б) |  |  |
| Выполнение особо важных поручений:   * Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника).-0-4б * Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) – 0-2б * Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б   Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя 1-5б |  |  |
| Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло) 0-2б |  |  |
| Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. Работа в комиссиях, организация и участие в конкурсах и др. (1 б. за каждый вид) |  |  |
| Исполнение функций дежурного администратора.  0-2балла |  |  |

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф-5 Показатели оценки профессиональной деятельности музыкального руководителя**

Уважаемый работник!

**Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и направить его на бумажном носителе в срок до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года в кабинет руководителя.**

**В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***Критерии оценки деятельности*** | ***Количество***  ***Баллов***  ***Оценка педагога*** | ***Оценка экспертной комиссии*** |
| 1. | ***Обеспечение доступности дошкольного образования*** |
| 1.1  **И\*** | Превышение контингента воспитанников в учреждении:  - от 10 до 15 детей – 1 балл;  - от 15 до 25 детей – 2 балла; |  |  |
| 1.2  **И** | При оказании дополнительных платных образовательных услуг работником учреждения – 2 балл. |  |  |
| 1.3  **И** | Организация работы педагога с контингентом детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении (дети с ограниченными возможностями здоровья):  - наличие детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении – 1 балл;  - отсутствие детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении – 0 баллов. |  |  |
| 1.4  **И** | Удовлетворенность родителей качеством услуг (**оценивается по результатам анкетирования) 1 раз в год в мае**  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет свыше 95% - 2 балла;  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет от 90% до 95% - 1 балл;  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет ниже 90% - 0 баллов. |  |  |
| 2. | ***Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе*** | | |
| 2.1  **И** | Пропаганда результатов инновационной деятельности и актуального педагогического опыта, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов (на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях):  - на федеральном уровне – 2 балла;  - на региональном уровне – 1,5 балла;  - на муниципальном уровне – 1 балл.  - уровень ДОУ – 0,5 балла |  |  |
| 3. | ***Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса мах-24 балла*** | | |
| 3.1.  **К** | Своевременная и качественная подготовка учреждения (группы) к работе в летний оздоровительный период **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - необходимый минимум – 1 балл;  - большой объем работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2 балла. |  |  |
| 3.2.  **И** | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  |  |
| 3.3  **К** | * Обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных санитарно-бытовых условий процесса обучения (температурный, световой режим, питьевой режим)   - отсутствие обоснованных замечаний (по итогам контроля) – 2 балла;  - наличие замечаний (по итогам контроля)– 0 баллов; |  |  |
| 3.4  **И** | Выполнение особо важных поручений:   * Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника-педагога). -0-4б * Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) – 0-2б * Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б * Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя 1-5б * Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло) 0-2б |  |  |
| 3.5  **И** | Привлечение добровольных пожертвований на целевые нужды.  - привлечение средств – 1 б.  - привлечение средств в значительном объеме – 2 б.  - привлечения внебюджетных средств – 0 б. |  |  |
| 3.6  **И** | Создание ***условий для осуществления воспитательно-образовательном процессе*** с учетом ФГОС  - Обогащение предметно – развивающей среды для развития музыкального творчества (своими руками и с привлечением родителей, за счет благотворительных пожертвований) 0-2б |  |  |
| 3.7  **И** | Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса с учетом ФГОС  - Обогащение предметно – развивающей среды (своими руками и с привлечением родителей) 0-2б  - Совершенствование материально - технического оснащения музыкального зала 0-2б |  |  |
| 4 | ***Кадровое обеспечение*** | | |
| 4.1.  **И** | Стабильность участие педагога учреждения в различных профессиональных конкурсах:  - активен на протяжении всего периода (2 и более конкурсов или 1 конкурс и призовое место) – 3 балла;  - принял участие (1 конкурсе) – 1 балла; |  |  |
| 4.2  **И** | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка  - Педагог получает удостоверение, сертификат о повышении педагогического мастерства 0-1б  - Посещает ресурсные центры, открытые просмотры 0-4 б  - Прошел КПК получил удостоверение/свидетельство 0-1 б |  |  |
| 4.3.  И | Успешное прохождение аттестации  - высокий уровень подготовки материалов, самостоятельность при их подготовке -2б |  |  |
| 5. | ***Эффективность деятельности*** | | |
| 5.1  **К** | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление материалов):  - отсутствие замечаний – 1 балл;  - наличие замечаний – 0 баллов. |  |  |
| 5.2  **К** | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций с педагогом в течение оцениваемого периода:  - отсутствие любых обращений – 2 балла;  - отсутствие обоснованных обращений в– 1 балл;  - наличие подтвержденных обращений – 0 баллов. |  |  |
| 5.3  **К** | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (заместитель заведующего) к ведению нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность:  - отсутствие замечаний – 1 балл;  - наличие замечаний – 0 баллов. |  |  |
| 5.4  **И** | Участие в обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении:  - является активным членом органов самоуправления – 1 балл; |  |  |
| 5.5  **К** | Участие в общественной работе:  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группу по культмассовой работе - 1 балл;  - участие в работе комиссий – 1б |  |  |
| 5.6  **И** | Обеспечение информационной открытости учреждения и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве - регулярное размещение на сайте необходимой информации о деятельности учреждения (1 раз 5 дней), соответствующей требованиям законодательства в сфере образования –3 б  - поддержание информации на сайте в актуальном состоянии – 1-2 б  - выполнение функций администратора официального сайта дошкольного образовательного учреждения – 1-15 балл.   * работа в медиа-пространстве (пропаганда, реклама, пиар деятельности учреждения)-1 балл; |  |  |
| 5.7  **И** | Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ – 0- 6б |  |  |
| 5.8  **К** | Использование в работе с родителями и педагогами нетрадиционных форм работы  - регулярно использует в работе нетрадиционные формы работы – 2 балла  - частично используются (элементы) – 1балл  - не используется – 0 баллов |  |  |
| 5.9  **К** | Наличие участия в реализации в учреждении программы развития:  - наличие программы развития – 1 балл;  - положительная динамика в реализации программы развития – 1 балл; |  |  |
| 5.10  **И** | Наличие публикаций о педагогической деятельности в средствах массовой информации, сборниках по распространению передового опыта с учетом образовательной программы ДОУ (за исключением интернет ресурсов) за каждую:  - на федеральном уровне – 3 б;  - на областном уровне – 2 б;  - на муниципальном уровне – 1 б.  - отсутствие публикаций – 0 б. |  |  |
| 5.11  **И** | Сопровождение музыкальным руководителем групповых праздников и развлечений проводимых совместно с педагогами групп 0-2б |  |  |
| 5.12.  **И** | Углубленная работа по интересам с детьми (проводит в системе деятельность с детьми согласно годового плана работы) - 2б |  |  |
| 5.13.  **И** | Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (театрами, спортивными учреждениями, другими садами и т.д.).  За отчетный период 3 и более мероприятий - 2 балла.  За отчетный период 2 и менее мероприятий - 1 балл.  За отчетный период отсутствие мероприятий - 0 баллов.  Реализация планов взаимодействия с семейными клубами  За отчетный период - 1 балл. |  |  |
| 5.14  **И** | Специалистом используются информационно-компьютерные технологии и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): 0-2б  для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями |  |  |
| 5.15  **И** | Исполнение функций дежурного администратора.  0-2балла |  |  |
| 5.16.  **И** | Разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы (по 1 б. за каждый вид) |  |  |
| 5.17  К | Реализация планов взаимодействия с клубами  За отчетный период 3 и более мероприятий - 2 балла.  За отчетный период 2 и менее мероприятий - 1 балл.  За отчетный период отсутствие мероприятий - 0 баллов. |  |  |
| 6. | ***Сохранение здоровья воспитанников*** | | |
| 6.1.  **И** | Сопровождение музыкальным руководителем утренних гимнастик, творческих, спортивных выступлений воспитанников  Полностью – 2 Частично – 1 Отсутствует – 0 |  |  |
| 6.2.  **К** | Наличие участия в реализация в учреждении мероприятий по сохранению ЗОЖ, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д:  - наличие участия – 2 балл;  - отсутствие программы – 0 баллов. |  |  |
| 6.3.  **К** | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (наличие или отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, фактов нарушений охраны труда, самовольных уходов воспитанников):  - отсутствие фактов – 1 балл;  - наличие фактов – 0 баллов. |  |  |
| 6.4.  **И** | Охват воспитанников спортивно-массовой, культурно-массовой работой и ее результативность:  - участие во всех городских мероприятиях – 2 балла;  - участие в части мероприятий – 1 балл;  - не принимал участия – 0 баллов.  За призовое место – 1 балл дополнительно. |  |  |
| 7. | ***Результативность обучения и воспитания в учреждении*** | | |
| 7.1.  **И** | Наличие индивидуальных достижений педагога учреждения в грантовых конкурсах (за каждый0:  -участие -2 б  - победа (педагоги) – 2 балла  Наличие участия педагога в подготовке материалов для участия учреждения в грантовых конкурсах:  - участие – 2 балла  - победа (учреждение) – 2 балла |  |  |
| 7.2.  **И** | Результаты участия воспитанников учреждения в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д. федерального, областного, муниципального уровня):  - активное участие и наличие победителей (9 и более конкурсов за отчетный период) – 7 б;  - активное участие и наличие победителей (6 – 8 конкурсов за отчетный период) - 5 б.;  - активное участие и наличие победителей (3 до 6 конкурсов) - 3 б.  - активное участие и наличие победителей (1 до 2 конкурсов) - 1 б.  - не принимал участие 0 баллов |  |  |
| 7.3.  **К** | **Критерий оценивается 1 раз в год в сентябрь по итогам мониторинга**  Достиг значительных результатов в воспитании и обучении воспитанников по образовательной программе в целом по саду  - средний + высокий (85%) - 1 балл;  - средний + высокий (90% и б) - 2 балл; |  |  |
| 7.4.  **К** | Совместно с педколлективом создает условия для психологического комфорта в группах (формирование дружеских отношений, сплоченность детского коллектива, формирования модуля взаимодействия родитель - ребенок - педагог) 0-2 б |  |  |

Надбавки стимулирующего фонда за интенсивность и высокие результаты – **И\***; за качество выполняемых работ – **К\*\***.

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф-6 Показатели оценки профессиональной деятельности педагога-психолога**

Уважаемый работник!

**Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_- и направить его на бумажном носителе в срок до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_года в кабинет руководителя.**

**В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***Критерии оценки деятельности*** | ***Количество***  ***Баллов***  ***Оценка педагога*** | ***Оценка экспертной комиссии*** |
| 1. | ***Обеспечение доступности дошкольного образования мах*** |
| 1.1  **И\*** | Превышение контингента воспитанников в учреждении:  - от 10 до 15 детей – 1 балл;  - от 15 до 25 детей – 2 балла; |  |  |
| 1.2  **И** | При оказании дополнительных платных образовательных услуг работником учреждения – 2 балл. |  |  |
| 1.3  **И** | Организация работы педагога с контингентом детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении (дети с ограниченными возможностями здоровья):  - наличие детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении – 1 балл;  - отсутствие детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении – 0 баллов. |  |  |
| 1.4  **И** | Удовлетворенность родителей качеством услуг (**оценивается по результатам анкетирования) 1 раз в год в мае**  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет свыше 95% - 2 балла;  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет от 90% до 95% - 1 балл;  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет ниже 90% - 0 баллов. |  |  |
| 2. | ***Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе*** | | |
| 2.1  **И** | Пропаганда результатов инновационной деятельности и актуального педагогического опыта, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов (на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях):  - на федеральном уровне – 2 балла;  - на региональном уровне – 1,5 балла;  - на муниципальном уровне – 1 балл.  - уровень ДОУ – 0,5 балла |  |  |
| 3. | ***Создание условий для осуществления учебно-воспитательно-образовательном процессе*** | | |
| 3.1.  **К** | Своевременная и качественная подготовка учреждения (группы) к работе в летний оздоровительный период **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - необходимый минимум – 1 балл;  - большой объем работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2 балла. |  |  |
| 3.2.  **И** | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  |  |
| 3.3  **И** | Выполнение особо важных поручений:   * Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника-педагога). -0-4б * Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) – 0-2б * Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б * Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя 1-5б * Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло) 0-2б |  |  |
| 3.4  **И** | Привлечение добровольных пожертвований на целевые нужды.  - привлечение средств – 1 б.  - привлечение средств в значительном объеме – 2 б.  - привлечения внебюджетных средств – 0 б. |  |  |
| 3.5  **И** | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса с учетом ФГОС  - Обогащение предметно – развивающей среды для психологического благополучия (своими руками и с привлечением родителей, за счет благотворительных пожертвований) 0-2б |  |  |
| 4 | ***Кадровое обеспечение*** | | |
| 4.1.  **И** | Стабильность участие педагога учреждения в различных профессиональных конкурсах:  - активен на протяжении всего периода (2 и более конкурсов или 1 конкурс и призовое место) – 3 балла;  - принял участие (1 конкурсе) – 1 балла; |  |  |
| 4.2  **И** | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка  - Педагог получает удостоверение, сертификат о повышении педагогического мастерства 0-1б  - Посещает ресурсные центры, открытые просмотры 0-4 б  - Прошел КПК получил удостоверение/свидетельство 0-1 б |  |  |
| 4.3.  **И** | Успешное прохождение аттестации  - высокий уровень подготовки материалов, самостоятельность при их подготовке -2б |  |  |
| 5. | ***Эффективность деятельности*** | | |
| 5.1  **К** | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление материалов):  - отсутствие замечаний – 1 балл;  - наличие замечаний – 0 баллов. |  |  |
| 5.2  **К** | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций с педагогом в течение оцениваемого периода:  - отсутствие любых обращений – 2 балла;  - отсутствие обоснованных обращений в– 1 балл;  - наличие подтвержденных обращений – 0 баллов. |  |  |
| 5.3  **К** | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (заместитель заведующего) к ведению нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность:  - отсутствие замечаний – 1 балл;  - наличие замечаний – 0 баллов. |  |  |
| 5.4  **И** | Участие в обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении и в общественной работе:  - является активным членом органов самоуправления – 1 б;  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группе- 1б  - культмассовой работе - 1 б  - участие в работе комиссий - 1б |  |  |
| 5.5  **К** | Использование в работе с родителями и педагогами нетрадиционных форм работы  - регулярно использует в работе нетрадиционные формы работы – 2 балла  - частично используются (элементы) – 1балл  - не используется – 0 баллов |  |  |
| 5.6  **И** | Обеспечение информационной открытости учреждения и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве - регулярное размещение на сайте необходимой информации о деятельности учреждения (1 раз 5 дней), соответствующей требованиям законодательства в сфере образования –3 б  - поддержание информации на сайте в актуальном состоянии – 1-2 б  - выполнение функций администратора официального сайта дошкольного образовательного учреждения – 1-15 балл.   * работа в медиа-пространстве (пропаганда, реклама, пиар деятельности учреждения)-1 балл; |  |  |
| 5.7  **И** |  |  |  |
| 5.8  **И** | Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ – 0- 6 б |  |  |
| 5.9  **К** | Наличие участия в реализация в учреждении программы развития:  - наличие программы развития – 1 балл;  - положительная динамика в реализации программы развития – 1 балл; |  |  |
| 5.10  **И** | Наличие публикаций о педагогической деятельности в средствах массовой информации, сборниках по распространению передового опыта с учетом образовательной программы ДОУ (за исключением интернет ресурсов) за каждую:  - на федеральном уровне – 3 б;  - на областном уровне – 2 б;  - на муниципальном уровне – 1 б.  - отсутствие публикаций – 0 б. |  |  |
| 5.11  **И** | Сопровождение совместно с музыкальным руководителем групповых праздников и развлечений проводимых совместно с педагогами групп 0-2 б |  |  |
| 5.12  **И** | Углубленная работа по интересам с детьми (проводит в системе деятельность с детьми согласно годового плана работы) - 2б |  |  |
| 5.13  **И** | Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (театрами, спортивными учреждениями, другими садами и т.д.).  За отчетный период 3 и более мероприятий - 2 балла.  За отчетный период 2 и менее мероприятий - 1 балл.  За отчетный период отсутствие мероприятий - 0 баллов.  Реализация планов взаимодействия с семейными клубами  За отчетный период - 1 балл. |  |  |
| 5.14  **И** | Специалистом используются информационно-компьютерные технологии и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): 0-2б  для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями |  |  |
| 5.15  **И** | Исполнение функций дежурного администратора.  0-2балла |  |  |
| 5.16.  **И** | Разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы (по 1 б. за каждый вид) |  |  |
| 5.17  **И** | Организация работы психолого-медико-педагогического консилиума учреждения. Подготовка документов. 0-2балла |  |  |
| 6. | ***Сохранение здоровья воспитанников*** | | |
| 6.1.  **И** | Охват воспитанников спортивно-массовой, культурно-массовой работой и ее результативность:  - участие во всех городских мероприятиях – 2 балла;  - участие в части мероприятий – 1 балл;  - не принимал участия – 0 баллов.  За призовое место – 1 балл дополнительно. |  |  |
| 6.2.  **К** | Наличие участия в реализация в учреждении мероприятий по сохранению ЗОЖ, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д:  - наличие участия – 2 балл;  - отсутствие программы – 0 баллов. |  |  |
| 6.3.  **К** | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (наличие или отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, фактов нарушений охраны труда, самовольных уходов воспитанников):  - отсутствие фактов – 1 балл;  - наличие фактов – 0 баллов. |  |  |
| 7. | ***Результативность обучения и воспитания в учреждении*** | | |
| 7.1.  **И** | Наличие индивидуальных достижений педагога учреждения в грантовых конкурсах (за каждый0:  -участие -2 б  - победа (педагоги) – 2 балла  Наличие участия педагога в подготовке материалов для участия учреждения в грантовых конкурсах:  - участие – 2 балла  - победа (учреждение) – 2 балла |  |  |
| 7.2.  **И** | Результаты участия воспитанников учреждения в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д. федерального, областного, муниципального уровня):  - активное участие и наличие победителей (9 и более конкурсов за отчетный период) – 7 б;  - активное участие и наличие победителей (6 – 8 конкурсов за отчетный период) - 5 б.;  - активное участие и наличие победителей (3 до 6 конкурсов) - 3 б.  - активное участие и наличие победителей (1 до 2 конкурсов) - 1 б.  - не принимал участие 0 баллов |  |  |
| 7.3.  **К** | **Критерий только для педагогов подготовительной группы оценивается 1 раз в год в мае**  Доля выпускников учреждения с уровнем готовности к школе (психологической)  - выше среднегородского (85%) - 1 балл;  - ниже среднегородского – 0 баллов. |  |  |
| 7.4.  **К** | Совместно с педколлективом создает условия для психологического комфорта в группах (формирование дружеских отношений, сплоченность детского коллектива, формирования модуля взаимодействия родитель –ребенок - педагог) 0-2 балла |  |  |
| 7.5.  **К** | **Критерий оценивается 1 раз в год после прохождения адаптационного периода по итогам мониторинга**  - Отсутствие детей с тяжелой формой адаптации - 2б  - Посещение детей на дому в период адаптации – 2б  - Активное участие педагога в мероприятиях с детьми и родителями в предадаптационный период – 2б |  |  |

Надбавки стимулирующего фонда за интенсивность и высокие результаты – **И\***; за качество выполняемых работ – **К\*\***.

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф-7 Показатели оценки профессиональной деятельности старшего воспитателя**

Уважаемый работник!

**Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и направить его на бумажном носителе в срок до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года в кабинет руководителя.**

**В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Критерии оценки деятельности*** | ***Количество***  ***Баллов***  ***Оценка педагога*** | ***Оценка экспертной комиссии*** | |
| 1. | ***Обеспечение доступности дошкольного образования*** |
| 1.1  **И\*** | Превышение контингента воспитанников в учреждении:  - от 10 до 15 детей – 1 балл;  - от 15 до 25 детей – 2 балла; |  |  | |
| 1.2  **И** | Процент охвата детей дополнительными платными образовательными услугами:  - до 50 % детей группы, посещают услуги– 1 балл;  - свыше 50 % детей, посещающих – 2 балла;  - дополнительные услуги не посещаются детьми группы- 0 баллов.  При оказании дополнительных платных образовательных услуг работниками учреждения – 2 балл. |  |  | |
| 1.3  **И** | Организация на высоком уровне контроля за работой педагогов и специалистов с контингентом детей, нуждающихся в индивидуальном сопровождении (дети с ограниченными возможностями здоровья)- 2 балла |  |  | |
| 2. | ***Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.*** | | | |
| 2.1  **И** | Участие в организации деятельности учреждения, как ресурсного центра, учебно-методической, экспериментальной, опытной площадки:  - является активным участником – 2 балл;  - наличие высоких стабильных результатов в развитии указанного направления – 2 балла;  - отсутствие указанного участия– 0 баллов. |  | |  |
| 2.2  **И** | Пропаганда результатов инновационной деятельности и актуального педагогического опыта, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов (на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях):  - на федеральном уровне – 2 балла;  - на региональном уровне – 1,5 балла;  - на муниципальном уровне – 1 балл.  - уровень ДОУ – 0,5 балла |  | |  |
| 3. | ***Создание условий для осуществления воспитательно-образовательном процессе*** | | | |
| 3.1.  **К** | Своевременная и качественная подготовка учреждения (группы) к работе в летний оздоровительный период **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - необходимый минимум – 1 балл;  - большой объем работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2 балла. |  | |  |
| 3.2.  **И** | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  | |  |
| 3.3  **К** | * Обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных санитарно-бытовых условий процесса обучения в ДОУ (температурный, световой режим, питьевой режим)   - отсутствие обоснованных замечаний (по итогам контроля) – 2 балла;  - наличие замечаний (по итогам контроля)– 0 баллов;   * Соблюдение в ДОУ режима питания, выдачи норм питания, культурно – гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания):   - отсутствие обоснованных замечаний (по итогам контроля) – 2 балла;  - наличие замечаний (по итогам контроля) – 0 баллов; |  | |  |
| 3.4  **И** | Состояние территории участков (чистота, исправность оборудования, снежные фигуры и т.д):  - отсутствие замечаний - 2 балла;  - замечания – 0 баллов. |  | |  |
| 3.5  **И** | Выполнение особо важных поручений:   * Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника-педагога). -0-2б * Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) 1-5б * Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б * Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя 0-2б * Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло) 0-2б * Выполнение функции дежурного администратора 0-2б |  | |  |
| 3.6  **И** | Привлечение добровольных пожертвований на целевые нужды.  - привлечение средств– 1 б.  - привлечение средств в значительном объеме – 2 б.  - привлечения внебюджетных средств – 0 б. |  | |  |
| 3.7  **И** | Создание ***условий для осуществления учебно-воспитательного процесса*** с учетом ФГОС  - Обогащение предметно – развивающей среды групп (педагогами и с привлечением родителей) 0-2б  - Совершенствование материально - технического оснащения участков -0-2б |  | |  |
| 4 | ***Кадровое обеспечение-8баллов*** | | | |
| 4.1.  **И** | Стабильность участие педагогов учреждения в различных профессиональных конкурсах:  - 50% и более педагогов активны на протяжении всего периода – 2 балла |  | |  |
| 4.2  **И** | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка  - Педагог получает удостоверение, сертификат о повышении педагогического мастерства 0-1  - Посещает ресурсные центры, открытые просмотры -0-4 б  - Прошел КПК получил удостоверение/свидетельство-0-1б |  | |  |
| 4.3.  **И** | - Успешное прохождение аттестации педагогами -2б  - Сопровождение педагогов в ходе аттестации -2б |  | |  |
| 4.4.  **К** | Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами, их качественный состав:  - отсутствие вакансий – 1 балл;  - процентное соотношение педагогических работников первой и высшей категории (более 70%) - 1 балл;  - процентное соотношение педагогов, имеющих высшее и среднее специальное образование (более 90%) - 1 балл. |  | |  |
| 5. | ***Эффективность деятельности*** | | | |
| 5.1  **К** | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление материалов):  - отсутствие замечаний – 1 балл;  - наличие замечаний – 0 баллов. |  | |  |
| 5.2  **К** | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций с педагогом в течение оцениваемого периода:  - отсутствие любых обращений – 2 балла;  - отсутствие обоснованных обращений в– 1 балл;  - наличие подтвержденных обращений – 0 баллов. |  | |  |
| 5.3  **К** | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов к ведению нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность:  - отсутствие замечаний – 1 балл;  - наличие замечаний – 0 баллов. |  | |  |
| 5.4  **И** | Участие в обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении и в общественной работе:  - является активным членом органов самоуправления – 1 б;  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группе- 1б  - культмассовой работе - 1 б  - участие в работе комиссий - 1б |  | |  |
| 5.5  **К** | Использование в работе с родителями и педагогами нетрадиционных форм работы  - регулярно использует в работе нетрадиционные формы работы – 2 балла  - частично используются (элементы) – 1балл  - не используется – 0 баллов |  | |  |
| 5.6  **И** | 1. Обеспечение информационной открытости учреждения и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве - регулярное размещение на сайте необходимой информации о деятельности учреждения (1 раз 5 дней), соответствующей требованиям законодательства в сфере образования –3 б  2. поддержание информации на сайте в актуальном состоянии – 1-2 б  3. выполнение функций администратора официального сайта дошкольного образовательного учреждения – 1-15 балл. (1,2,3 – одно из них соответственно)   * работа в медиа-пространстве (пропаганда, реклама, пиар деятельности учреждения официальная группа в контакте)-1 балл; |  | |  |
| 5.7  **И** | Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ – 0- 6б |  | |  |
| 5.8  **К** | Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.):  - на федеральном уровне – 3 б;  - на областном уровне – 2 б;  - на муниципальном уровне – 1 б. |  | |  |
| 5.9  **К** | Наличие участия в реализация в учреждении программы развития:  - положительная динамика в реализации программы развития – 1 б; |  | |  |
| 5.10  **И** | Наличие публикаций о педагогической деятельности в средствах массовой информации, сборниках по распространению передового опыта с учетом образовательной программы ДОУ (за исключением интернет ресурсов) за каждую:  - на федеральном уровне – 3 б;  - на областном уровне – 2 б;  - на муниципальном уровне – 1 б.  - отсутствие публикаций – 0 б. |  | |  |
| 5.11  **И** | Стабильное отсутствие задолженности по родительской плате  - родительская плата - 0 - 2б  - плата за дополнительные услуги 0-2б |  | |  |
| 5.12.**И** | Углубленная работа по интересам с детьми (проводит в системе деятельность с детьми согласно годового плана работы) - 2б |  | |  |
| 5.13  **И** | Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (театрами, спортивными учреждениями, другими садами и т.д.).  За отчетный период 3 и более мероприятий - 2 балла.  За отчетный период 2 и менее мероприятий - 1 балл.  За отчетный период отсутствие мероприятий - 0 баллов.  Реализация планов взаимодействия с семейными клубами  За отчетный период - 1 балл. |  | |  |
| 5.14  **И** | Педагогами ДОУ используются информационно-компьютерные технологии и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.):  для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями 0-2б |  | |  |
| 5.15  **И** | Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов. - 1балл |  | |  |
| 5.16  **И** | Результативность и своевременность внутреннего контроля за работой педагогов ДОУ – 0-2балла |  | |  |
| 5.17  **И** | Организация работы психолого-медико-педагогического консилиума учреждения. Подготовка документов. 0-2балла |  | |  |
| 6. | ***Сохранение здоровья обучающихся*** | | | |
| 6.1.  **И** | Уровень детской заболеваемости в учреждении: **оценивается 1 раз в год в январе по статотчету заболеваемости**  - пропуски по болезни 1 ребенком до 16 дней - 2 балла;  - пропуски по болезни 1 ребенком от 16 до 20 дней - 1 балл;  - пропуски по болезни 1 ребенком свыше 20 дней - 0 баллов. |  | |  |
|  | |  |
| 6.2.  **И** | Посещаемость учреждения **оценивается 1 раз в год в январе по статотчету заболеваемости**  - посещаемость одним ребенком составляет от 150 до 160 дней в год – 1 балл;  - посещаемость одним ребенком - от 160 до 170 дней в год – 2 балла;  - посещаемость одним ребенком - свыше 170 дней в год – 3 балла;  - посещаемость одним ребенком - меньше 150 дней в год – 0 баллов. |  | |  |
|  | |  |
| 6.3.  **К** | Наличие участия в реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д:  - эффективное участие – 1 балл;  - отсутствие участия – 0 баллов. |  | |  |
| 6.4.  **К** | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (наличие или отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, фактов нарушений охраны труда, самовольных уходов воспитанников):  - отсутствие фактов – 1 балл;  - наличие фактов – 0 баллов. |  | |  |
| 6.5.  **И** | Охват воспитанников спортивно-массовой и культурно-массовой работой и ее результативность:  - участие во всех городских спортивно-массовых мероприятиях – 2 балла;  - участие в части мероприятий – 1 балл;  - не принимал участия – 0 баллов.  За призовое место – 1 балл дополнительно. |  | |  |
| 7. | ***Результативность обучения и воспитания в учреждении*** | | | |
| 7.1.  **К** | Наличие индивидуальных достижений педагога учреждения в грантовых конкурсах (за каждый0:  -участие -2 б  - победа (педагоги) – 2 балла  Наличие участия педагога в подготовке материалов для участия учреждения в грантовых конкурсах:  - участие – 2 балла  - победа (учреждение) – 2 балла |  | |  |
| 7.2  **К** | Результаты участия воспитанников учреждения в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д. федерального, областного, муниципального уровня):  - активное участие и наличие победителей (9 и более конкурсов за отчетный период) – 7 б;  - активное участие и наличие победителей (6 – 8 конкурсов за отчетный период) - 5 б.;  - активное участие и наличие победителей (3 до 6 конкурсов) - 3 б.  - активное участие и наличие победителей (1 до 2 конкурсов) - 1 б.  - не принимал участие 0 баллов |  | |  |
| 7.3.  **К** | **Критерий оценивается только в мае по итогам мониторинга**  Доля выпускников учреждения с уровнем физического развития:  - выше среднегородского (93%) - 1 балл;  - ниже среднегородского – 0 баллов. |  | |  |
| 7.4.  **К** | **Критерий оценивается только в мае по итогам мониторинга**  Доля выпускников учреждения с уровнем готовности к школе (психологической)  - выше среднегородского (85%) - 1 балл;  - ниже среднегородского – 0 баллов. |  | |  |
| 7.5  **К** | **Критерий оценивается только в мае по итогам мониторинга**  Достиг значительных результатов в воспитании и обучении воспитанников по образовательной программе  - средний + высокий (85%) - 1 балл; |  | |  |
| 7.6.**К** | Отсутствие замечаний по результатам проверок инспекционных органов - 2б |  | |  |

Надбавки стимулирующего фонда за интенсивность и высокие результаты – **И\***; за качество выполняемых работ – **К\*\***.Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф-8 Показатели оценки профессиональной деятельности младшего воспитателя**

Уважаемый работник!

**Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и направить его на бумажном носителе в срок до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года в кабинет руководителя.**

**В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Критерии оценки деятельности** | **Количество**  **Баллов**  **Оценка работника** | **Количество**  **Баллов**  **Оценка комиссии** |
| Выплаты за качество выполняемых работ | Своевременная и качественная подготовка учреждения (группы) к работе в летний оздоровительный период **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - необходимый минимум – 1 балл;  - большой объем работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2 балла. |  |  |
| Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  |  |
| Обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных санитарно-бытовых условий в помещениях (Соблюдение требований СанПиН.):  - отсутствие замечаний – 3б  - наличие замечаний – 0б.  в случае проверок  - отсутствие обоснованных замечаний Роспотребнадзора -2 б.  - наличие замечаний – 0 б.,  - своевременное выполнение предписаний – 1 б. |  |  |
| Участие в совершенствовании воспитательно - образовательного процесса -1 б |  |  |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан (сотрудники, родители) по поводу конфликтных ситуаций и вопросам чистоты и порядка:  - отсутствие любых обращений в течение года - 2;  -отсутствие обоснованных обращений в течение года - 1;  -наличие подтверждённых обращений -0. |  |  |
| Соблюдение техники безопасности и охраны труда (наличие или отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, фактов нарушений охраны труда, самовольных уходов воспитанников, систематическое использование):  - отсутствие фактов – 1 балл;  - наличие фактов – 0 баллов. |  |  |
| Высокое качество соблюдения СанПиН при организации питания дошкольников -0-2 балла |  |  |
| Обеспечение учёта материальных средств и их сохранности -1б |  |  |
| Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ – 2б |  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: | Превышение контингента воспитанников в группе за отчетный период (норматив 20 ясли и 24 дошкольные группы)  - от 1 до 2 детей – 1 балл;  - от 3 до 4 детей – 2 балла;  - от 5детей и выше – 3 балла |  |  |
| **Положительная динамика количества дней пребывания оценивается только в январе и мае дошкольные группы (по результатам 4 месяцев) от списочного состава.**   * посещаемость составляет свыше 91% -3б * посещаемость составляет от 81% до 90%-2б * посещаемость составляет от 75% до 80%-1б   **Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка оценивается только в январе и мае ясельные группы, группе раннего возраста (по результатам 4 месяцев) от списочного состава.**   * посещаемость составляет свыше 81% -3б * посещаемость составляет от 81% до 76% -2б   посещаемость составляет от 75% до 70%-1б |  |  |
| Уровень детской заболеваемости за отчетный период ОЦЕНИВАЕТСЯ **только в январе и мае для воспитанников дошкольного возраста при норме 24 ребенка** (по результатам 4 месяцев)  до 1 случая заболевания на 1 реб. в группе; -2б  от 1 до 2 случаев заболевания на 1 реб. в группе; -1б  от 2 до 3 случаев заболевания на 1 реб. в группе; -0б  Уровень детской заболеваемости за отчетный период ОЦЕНИВАЕТСЯ **только в январе и мае для воспитанников раннего возраста при норме 20 детей** (по результатам 4 месяцев)  до 2 случаев заболевания на 1 реб. в группе; -2б  от 2 до 3 случаев заболевания на 1 реб. в группе; - 1б  от 3 до 4 случаев заболевания на 1 реб. в группе;- 0б |  |  |
| Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг предоставляемых МБДОУ: свыше 95% - 2 балла, от 90% до 95 % - 1 балл, ниже 90% -0 баллов **оценивается в мае по итогам анкетирования** |  |  |
| Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудников влияющей на повышение качества работы учреждения, (оказания помощи в одевании детей другой группы, помощь другим структурным подразделениям – пищеблок, прачечная, и др. за каждый вид) 1б. |  |  |
| Участие в мероприятиях для воспитанников, родителей, сотрудников (за каждое 1б) |  |  |
| Организация индивидуального питания воспитанников 0-3 баллов |  |  |
| За стаж работы в учреждении: от 2 до 3 лет- 1 б., от 3 до 5 лет – 2 б, с 5 и выше-3 балла |  |  |
| Выполнение особо важных поручений:   * Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника).-0-4б * Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) – 0-2б * Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б * Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя 1-5б |  |  |
| Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло) 0-2б |  |  |
| Участие в обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении и в общественной работе:  - является активным членом органов самоуправления – 1 б;  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группе- 1б  - культмассовой работе - 1 б  - участие в работе комиссий - 1б  - Организация и участие в конкурсах и др. (1 б. за каждый вид) |  |  |

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф-9 Показатели оценки профессиональной деятельности**

**уборщика служебных помещений**

Уважаемый работник!

**Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и направить его на бумажном носителе в срок до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года в кабинет руководителя.**

**В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Критерии оценки деятельности** | Собственная оценка работника  балл | Оценка комиссии  балл |
| Выплаты за качество выполняемых работ | Своевременная и качественная подготовка учреждения (группы) к работе в летний оздоровительный период **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - необходимый минимум – 1 балл;  - большой объем работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2 балла. |  |  |
| Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды (**оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  |  |
| Обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных санитарно-бытовых условий в помещениях (Соблюдение требований СанПиН.):  - отсутствие замечаний – 3б  - наличие замечаний – 0б.  в случае проверок  - отсутствие обоснованных замечаний Роспотребнадзора -2 б.  - наличие замечаний – 0 б.,  - своевременное выполнение предписаний – 1 б. |  |  |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан (сотрудники, родители) по поводу конфликтных ситуаций и вопросам приготовления пищи:  - отсутствие любых обращений в течение года - 2;  -отсутствие обоснованных обращений в течение года - 1;  -наличие подтверждённых обращений -0. |  |  |
| Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда, систематическое использование и бережное отношение к спецодежде):  - отсутствуют факты- 1;  - присутствуют факты – 0. |  |  |
| Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ –  0-6б |  |  |
| Бережное отношение к материальным ценностям, ответственность за исправность и эффективное использование технологического оборудования  - отсутствие замечаний – 1 б.  -наличие замечаний – 0 б. |  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: | Превышение контингента воспитанников в учреждении: **оценивается раз в год январь по статотчету**  - от 10 до 15 детей – 1 балл;  - от 15 и более – 2 балла; |  |  |
| Участие в мероприятиях для воспитанников, родителей, сотрудников (за каждое 1б) |  |  |
| За стаж работы в учреждении: от 2 до 3 лет- 1 б., от 3 до 5 лет – 2 б, с 5 и выше-3 балла |  |  |
| Выполнение особо важных поручений:   * Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника).-0-4б * Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) – 0-2б * Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б * Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя 1-5б |  |  |
| Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло) 0-2б |  |  |
| Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные  обязанности сотрудников влияющей на повышение качества работы учреждения (оказания помощи в одевании детей другой группы, помощь  другим структурным подразделениям – пищеблок, прачечная, и др. за каждый вид) 1б. |  |  |
| Участие в обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении и в общественной работе:  - является активным членом органов самоуправления – 1 б;  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группе- 1б  - культмассовой работе - 1 б  - участие в работе комиссий - 1б  - Организация и участие в конкурсах и др. 1 б. |  |  |

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф-10 Показатели оценки профессиональной деятельности специалиста**

**по охране труда**

Уважаемый работник!

**Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и направить его на бумажном носителе в срок до\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года в кабинет руководителя.**

**В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **П/П** | **Критерии оценки деятельности** | **Количество**  **Баллов**  **Оценка работника** | **Количество**  **Баллов**  **Оценка комиссии** |
| 1  К | Своевременная разработка и пересмотр локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции, коллективный договор и др.), антитеррористической защищенности учреждения 1-8б |  |  |
| 2  К | Организация тренировок по эвакуации участников образовательного процесса при ЧС, пожаре. Проведение системного анализа качества проведения тренировок 0-3 б. |  |  |
| 3  К | Разработка методических материалов по соблюдению безопасной жизнедеятельности участников образовательного процесса (рекомендации, памятки, буклеты и др.) 1-4б |  |  |
| 4  К | Награды, грамоты, благодарственные письма, полученные в отчётном году и не учтённые.1-3б |  |  |
| 5  К | Отсутствие случаев травматизма воспитанников и работников – 5 баллов. |  |  |
| 6  К | Отсутствие обоснованных обращений граждан (сотрудники, родители) по поводу конфликтных ситуаций и вопросам качества работы:  - отсутствие любых обращений в течение года - 2;  -отсутствие обоснованных обращений в течение года - 1;  -наличие подтверждённых обращений -0. |  |  |
| 7  И | Повышение квалификации за год без привлечения ресурсов учреждения (курсовая подготовка, переподготовка) 0-2б |  |  |
| 8  И | Своевременная и качественная подготовка учреждения к работе в летний оздоровительный период **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - необходимый минимум – 1 б.;  - большой объем работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2 б.. |  |  |
| 9  И | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  |  |
| 10  К | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие нарушений охраны труда, систематическое использование и бережное отношение к спецодежде):  - отсутствуют факты- 1;  - присутствуют факты – 0. |  |  |
| 11  К | Своевременное, полное и аккуратное ведение рабочей документации лично и контроль за правильным ведением журналов по ТБ и ПБ 0-2б |  |  |
| 12  И | Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ – 0-6б |  |  |
| 13  К | Качественное и своевременное оформление, исполнение и ведение учетно-отчетной документации  -отсутствие замечаний – 1 б.  -наличие замечаний – 0 б. |  |  |
| 14  И | Участие в обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении и в общественной работе:  - является активным членом органов самоуправления – 1 б;  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группе- 1б  - культмассовой работе - 1 б  - участие в работе комиссий - 1б  - Организация и участие в конкурсах и др. (1 б. за каждый вид) |  |  |
| 15 И | Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности сотрудников влияющей на повышение качества работы учреждения (оказания помощи в одевании детей другой группы, помощь другим структурным подразделениям – пищеблок, прачечная, и др. за каждый вид) 1б. |  |  |
| 16 И | Участие в мероприятиях для воспитанников, родителей, сотрудников (за каждое 1б) |  |  |
| 17И | За стаж работы в учреждении: от 2 до 3 лет- 1 б., от 3 до 5 лет – 2 б, с 5 и выше-3 балла |  |  |
| 18 И | Выполнение особо важных поручений:   * Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника). -0-4б * Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) – 0-2б * Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б * Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя 0-2б |  |  |
| 19 И | Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло) 0-2б |  |  |
| 20 К | Обеспечение текущего учета и выполнения инструктажей;   * -отсутствие замечаний – 2б.   -наличие замечаний – 0 б. |  |  |
| 21К | Регулярный контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, личной гигиены, правил ТБ и ПБ сотрудниками 0-2б |  |  |

Надбавки стимулирующего фонда за интенсивность и высокие результаты – **И\***; за качество выполняемых работ – **К\*\***.Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ф-11 Показатели оценки профессиональной деятельности учителя – логопеда/учителя-дефектолога**

Уважаемый работник!

Просим Вас провести самоанализ своей деятельности за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и направить его на бумажном носителе в срок до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года в кабинет руководителя.

В случае не предоставления информации в указанные сроки комиссия вправе устанавливать баллы без учета самоанализа работника.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***Критерии оценки деятельности*** | ***Количество***  ***Баллов***  ***Оценка педагога*** | ***Оценка экспертной комиссии*** |
| 1. | ***Обеспечение доступности дошкольного образования*** |
| 1.1  **И\*** | Превышение контингента воспитанников в пункте оказания логопедической помощи детям ДОУ за отчетный период (с учетом нагрузки):  При норме на 12 детей на ставку учителя – логопеда, 10 детей на ставку на учителя - дефектолога  ( с учетом нагрузки -0,75 ставки уч.-логопед -9 детей; 0,25ставки уч. дефектолог – 3 реб. )  Свыше нормы - 1 б за каждого ребенка |  |  |
| 1.2  **И** | Удовлетворенность родителей качеством услуг (**оценивается по результатам анкетирования) 1 раз в год в мае**  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет свыше 95% - 2 балла;  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет от 90% до 95% - 1 балл;  - удовлетворенность родителей качеством услуг, составляет ниже 90% - 0 баллов. |  |  |
| 1.3  **И** | Процент охвата детей дополнительными платными образовательными услугами:  - до 50 % детей группы, посещают услуги– 1 балл;  - свыше 50 % детей, посещающих – 2 балла;  - дополнительные услуги не посещаются детьми группы- 0 баллов.  При оказании дополнительных платных образовательных услуг работником учреждения – 2 балл. |  |  |
| 2. | ***Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе.*** | | |
| 2.1  **И** | Участие в организации деятельности учреждения, как ресурсного центра, учебно-методической, экспериментальной, опытной площадки:  - является активным участником – 2 балл;  - наличие высоких стабильных результатов в развитии указанного направления – 2 балла;  - отсутствие указанного участия– 0 баллов. |  |  |
| 2.2  **И** | Пропаганда результатов инновационной деятельности и актуального педагогического опыта, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов (на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях):  - на федеральном уровне – 2 балла;  - на региональном уровне – 1,5 балла;  - на муниципальном уровне – 1 балл.  - уровень ДОУ – 0,5 балла |  |  |
| 3. | ***Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса*** | | |
| 3.1.  **К** | Своевременная и качественная подготовка учреждения (группы) к работе в летний оздоровительный период **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - необходимый минимум – 1 балл;  - большой объем работ по покраске веранд, уличного оборудования, благоустройству участков, обеспечению требований инструкции охраны жизни и здоровья детей – 2 балла. |  |  |
| 3.2.  **И** | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды в течение года **(оценивается 1 раз в год в сентябре)**:  - значительный объем ремонта, оснащение и оформление помещений, обеспечение безопасности детей, охрана жизни и здоровья – 2 б;  - необходимый минимум – 1 б. |  |  |
| 3.3  **К** | Обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных санитарно-бытовых условий процесса обучения (температурный, световой режим, питьевой режим)  - отсутствие обоснованных замечаний (по итогам контроля) – 2 балла;  - наличие замечаний (по итогам контроля)– 0 баллов; |  |  |
| 3.4  **И** | Выполнение особо важных поручений:  -Напряженность труда за рамками основного рабочего времени (замещение временно отсутствующего работника-педагога). -0-4б  -Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (субботники) – 0-2б  -Погрузочно-разгрузочные работы 0-2б  -Участие в утренниках, развлечениях, праздниках, организованных для детей в качестве героя не на своей группе 1-5б  -Экономия энергоресурсов (свет, вода, тепло) 0-2б |  |  |
| 3.5  **И** | Привлечение добровольных пожертвований на целевые нужды.  - привлечение средств– 1 б.  - привлечение средств в значительном объеме – 2 б.  - привлечения внебюджетных средств – 0 б. |  |  |
| 3.6  **И** | Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса с учетом ФГОС  - Обогащение предметно – развивающей среды кабинета (своими руками и с привлечением родителей, за счет благотворительных пожертвований) 0-2б |  |  |
| 4 | ***Кадровое обеспечение*** | | |
| 4.1.  **И** | Стабильность участие педагога учреждения в различных профессиональных конкурсах:  - активен на протяжении всего периода (2 и более конкурсов или 1 конкурс и призовое место) – 3 балла;  - принял участие (1 конкурсе) – 1 балла; |  |  |
| 4.2  **И** | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка  - Педагог получает удостоверение, сертификат о повышении педагогического мастерства 0-1б  - Посещает ресурсные центры, открытые просмотры 0-4 б  - Прошел КПК получил удостоверение/свидетельство 0-1 б |  |  |
| 4.3.  **И** | Успешное прохождение аттестации  - высокий уровень подготовки материалов, самостоятельность при их подготовке - 2б |  |  |
| 5. | ***Эффективность деятельности*** | | |
| 5.1  **К** | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление материалов):  - отсутствие замечаний – 1-3 б |  |  |
| 5.2  **К** | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций с педагогом в течение оцениваемого периода:  - отсутствие любых обращений – 2  - отсутствие обоснованных обращений в – 1 б |  |  |
| 5.3  **К** | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (заместитель заведующего) к ведению нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность:  - отсутствие замечаний – 1 |  |  |
| 5.4  **И** | Участие в обеспечение государственно - общественного характера управления в учреждении и в общественной работе:  - является активным членом органов самоуправления – 1 б;  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группе- 1б  - культмассовой работе - 1 б  - участие в работе комиссий - 1б  - Организация и участие в конкурсах и др. |  |  |
| 5.5  **К** | Участие в общественной работе:  - участие в общественной работе внутри учреждения -1б  - участие в творческой группе- 1б  - культмассовой работе - 1 б  - участие в работе комиссий - 1б |  |  |
| 5.6  **И** | Обеспечение информационной открытости учреждения и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве - регулярное размещение на сайте необходимой информации о деятельности учреждения (1 раз 5 дней), соответствующей требованиям законодательства в сфере образования –3 б  - поддержание информации на сайте в актуальном состоянии – 1-2 б  - выполнение функций администратора официального сайта дошкольного образовательного учреждения – 1-15 балл.   * работа в медиа-пространстве (пропаганда, реклама, пиар деятельности учреждения)-1 балл; |  |  |
| 5.7  **К** | Стабильная и позитивная динамика качества уровня развития детей, достижение воспитанниками более высоких показателей речевого развития в сравнении с предыдущим периодом  Количество детей повысивших уровень развития по итогам периода в сравнении с предыдущим  Не менее 50% - 1 б. за каждого ребенка |  |  |
| 5.8  **И** | Организация экспресс - мониторинга развития детей ДОУ (2 младшие группы ) на конец учебного года с учетом специфики деятельности – 1- 3б. |  |  |
| 5.9  **К** | Наличие участия в реализация в учреждение программы развития:  - наличие программы развития – 1 балл;  - положительная динамика в реализации программы развития – 1 балл; |  |  |
| 5.10  **И** | Наличие публикаций о педагогической деятельности в средствах массовой информации, сборниках по распространению передового опыта с учетом образовательной программы ДОУ (за исключением интернет ресурсов) за каждую:  - на федеральном уровне – 3 б;  - на областном уровне – 2 б;  - на муниципальном уровне – 1 б.  - отсутствие публикаций – 0 б. |  |  |
| 5.11  **И** | Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (театрами, спортивными учреждениями, другими садами и т.д.).  За отчетный период 3 и более мероприятий - 2 балла.  За отчетный период 2 и менее мероприятий - 1 балл.  За отчетный период отсутствие мероприятий - 0 баллов. |  |  |
| 5.12**И** | Специалистом используются информационно-компьютерные технологии и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями 0-2б |  |  |
| 5.13  **И** | Организация экспресс - мониторинга развития детей ДОУ (2 младшие группы ) на конец учебного года с учетом специфики деятельности – 1- 3б. |  |  |
| 5.14  **И** | Использование в работе с родителями и педагогами нетрадиционных форм работы  - регулярно использует в работе нетрадиционные формы работы – 2 балла  - частично используются (элементы) – 1 балл  - не используется – 0 баллов |  |  |
| 5.15  **К** | Участие в мероприятиях, влияющих на поднятие имиджа ДОУ – 0- 6 б |  |  |
| 5.16  **И** | Организация работы логопункта ДОУ – 0-2 балла  Результат работы логопункт а кол-во детей выпущенных с чистой речью за отчетный период  1-2 реб. -1 балл  3-4 реб.-2 балла |  |  |
| 5.17  **И** | Сопровождение работы воспитателей по работе с детьми по разделу «Формирование звуковой культуры речи детей дошкольного возраста»  - полностью – 2б;  - частично – 1б;  - отсутствует – 0б. |  |  |
| 5.18**И** | Разработка: авторских образовательных программ для работы с детьми с ограниченными возможностями (индивидуального маршрута)  на каждого ребенка –2 б; |  |  |
| 5.19**К** | Подготовка детей с ОВЗ к участию в общих праздниках |  |  |
| 6. | ***Сохранение здоровья воспитанников*** | | |
| 6.1.  **И** | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (наличие или отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, фактов нарушений охраны труда, самовольных уходов воспитанников):  - отсутствие фактов – 1 балл;  - наличие фактов – 0 баллов. |  |  |
|  |  |
| 7. | ***Результативность обучения и воспитания в учреждении*** | | |
| 7.1.  **И** | Наличие индивидуальных достижений педагога учреждения в грантовых конкурсах (за каждый0:  -участие -2 б  - победа (педагоги) – 2 балла  Наличие участия педагога в подготовке материалов для участия учреждения в грантовых конкурсах:  - участие – 2 балла  - победа (учреждение) – 2 балла |  |  |
| 7.2  **И** | Результаты участия воспитанников учреждения в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д. федерального, областного, муниципального уровня):  - активное участие и наличие победителей (9 и более конкурсов за отчетный период) – 7 б;  - активное участие и наличие победителей (6 – 8 конкурсов за отчетный период) - 5 б.;  - активное участие и наличие победителей (3 до 6 конкурсов) - 3 б.  - активное участие и наличие победителей (1 до 2 конкурсов) - 1 б.  - не принимал участие 0 баллов |  |  |

Надбавки стимулирующего фонда за интенсивность и высокие результаты – И\*; за качество выполняемых работ – К\*\*.

Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Итоговое количество баллов

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Коллективному договору

Мэрия города Череповца

Управление образования мэрии города Череповца

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 72»

ул. Кравченко, д.31, г. Череповец, Вологодская область, 162606, тел (8202) 579352

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  Общим собранием (конференцией) работников  МАДОУ «Детский сад  № 72» от «18» мая 2022г., протокол № 3 | СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной профсоюзной организации  МАДОУ «Детский сад № 72»  «18» мая 2022  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В.Мирзаева | УТВЕРЖДЕНО:  Приказом заведующего  МАДОУ «Детский сад № 72»  от 18 мая 2022 № \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сухарева Е.В. |

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

г. Череповец

1. Общие положения

* 1. Положение о системе оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 72» (далее – Положение, организация), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением о системе оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций г. Череповца и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений города Череповца, образованных в результате реорганизации» от 12.03.2019 №967 (с изменениями и дополнениями), и устанавливает систему оплаты труда работ­ников ОО.
  2. Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работни­ков ОО, находящихся в ведении органов местного самоуправления и финансируемых из городского бюджета, с учетом межбюджетных трансфертов из вышестоящего бюджета и приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- профессиональных стандартов.

1.4. Выплата за стаж работы устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты или изменение ее размера. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата назначается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

1.5. При увольнении работника выплата за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

1.6. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в организации.

1.7. К почетным относятся звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса».

1.8. Районный коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад, должностной оклад с учетом учебной нагрузки), компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

1.9. Основные понятия и определения используются в Положении в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

# 2. Система оплаты труда работников организаций, за исключением руководителей,

# их заместителей

2.1. Система оплаты труда работников организаций, за исключением руководителей, их заместителей включает в себя:

- оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.2. Оклад (должностной оклад) работника организации формируется на основе последовательного применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

Должностной оклад с учетом учебной нагрузки определяется как соотношение фактической [продолжительности](http://internet.garant.ru/document/redirect/70878632/1000) рабочего времени к норме рабочего времени, установленной [Приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/70878632/0) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», умноженной на размер оклада (должностного оклада).

В оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам составляет 100 рублей.

2.3. Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и коэффициент квалификационного уровня устанавливается согласно [приложениям 1](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1001)**,** [2](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1002) к Положению.

2.4. Отнесение должностей работников организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретный размер коэффициента квалификационного уровня устанавливается в соответствии с [приложением 11](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1011) к Положению.

2.5. Размер отраслевого коэффициента для работников организаций, за исключением коэффициента для должностей педагогических работников, работников, замещающих должность «младший воспитатель», составляет 1,155.

Размер отраслевого коэффициента:

- для должностей педагогических работников организаций - 1,903;

- для работников, замещающих должность «младший воспитатель», - 1,804.

2.6. Уровень образования работников для установления коэффициента уровня образования определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, если это не определено иными нормативными актами.

2.7. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление коэффициента уровня образования, предусмотренного для среднего профессионального образования.

2.8. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;

- должности третьего и четвертого уровней.

2.9. Коэффициенты уровня образования устанавливаются работникам организаций в соответствии с образованием и присвоенной квалификацией согласно [приложению 3](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1003)к Положению.

2.10. Коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам организаций согласно [приложению 4](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1004) к Положению.

2.11. Выплаты компенсационного характера.

2.11.1. Работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно [приложению 6](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1006) к настоящему Положению.

2.11.2. Работникам организаций выплаты компенсационного характера и их размер устанавливаются приказом руководителя организации.

2.11.3. Доплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда работникам организаций устанавливаются от оклада (должностного оклада) по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

2.11.4. Доплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производится за время фактического нахождения работника в данных условиях труда.

2.11.5. Доплата за работу в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в размере 20 % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц по занимаемой должности.

2.11.6. Доплата за работу в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается работникам, непосредственно занятым в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также старшему воспитателю, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса по адаптированным основным общеобразовательным программам.

2.11.7. Доплата за выполнение работы инспектора по охране прав детства устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.11.8. Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении (твердой сумме) в месяц.

2.11.9. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.12. Выплаты стимулирующего характера.

2.12.1. Работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно [приложению 6](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1006) к настоящему Положению.

2.12.2. Конкретные виды и размер стимулирующих выплат работникам организаций определяется локальными правовыми актами организации по согласованию с выборным профсоюзным органом и устанавливаются приказом руководителя организации.

2.12.3. Стаж педагогической работы определяется согласно [приложениям 8](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1008)**,** [9](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1009)**,** [10](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1010) к Положению.

2.12.4. Выплата за стаж работы устанавливается педагогическим, медицинским работникам, специалистам (специалист по охране труда, шеф-повар).

2.12.5. Выплаты за стаж работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | В процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| 15 и более | 30 |

2.12.6. Руководителям структурных подразделений выплата за стаж работы устанавливается согласно [пункту 3.8.4](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_87) настоящего Положения.

2.12.7. Молодым специалистам назначается выплата за стаж педагогической работы до 3 лет в размере 12 процентов к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Выплата в указанном размере прекращается по достижению трех лет стажа педагогической работы либо ранее - по заявлению работника о прекращении выплаты в комиссию организации по определению трудового стажа.

2.12.8. Медицинским работникам выплата производится за непрерывный стаж работы по специальности. Время перерыва между увольнением с работы и приемом на другую работу определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.12.9. Шеф-повару в стаж работы засчитывается время работы по специальности и аналогичных специальности должностях.

2.12.10. На основании решения комиссии организации по определению трудового стажа издается приказ руководителя организации о назначении выплаты за стаж работы работникам организаций.

2.12.11. Доплата молодым специалистам - в размере 30 % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательные организации в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо продолжившие работу на педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, работники, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам. Выплата прекращается по достижению трех лет стажа педагогической работы.

2.12.12. Доплата педагогам-наставникам - в размере 30 % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Педагогами-наставниками считаются работники, назначенные приказом руководителя образовательной организации для сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста в первый год его работы в образовательной организации.

2.12.13. Доплата педагогам-психологам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам - в размере 30 % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.12.14. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень | В процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц |
| Кандидат наук | 15 |
| Доктор наук | 20 |

2.12.15. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.12.16. Выплаты работникам организаций за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в абсолютном значении (твердой сумме), максимальными размерами не ограничива­ются, определяются и закрепляются локальными правовыми актами организации по согласованию с выборным профсоюзным органом, за исключением годового премиро­вания по итогам учебного года.

2.12.17. Конкретные показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы, показатели премирования работников организаций, степень их достижения и сроки, на которые они устанавливаются, определяются организацией самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), за исключением годового премирования по итогам учебного года.

2.12.18. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты работникам организаций устанавливаются созданной в организации комиссией по установлению выплат стимулирующего характера. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с выборным профсоюзным органом. На основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера издается приказ руководителя организации.

2.12.19. Премиальные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников организаций. Премирование является поощрением за достижения работника по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы организации, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

2.12.20. Премирование работников производится по результатам работы за периоды, которые определены организацией самостоятельно, за исключением годового премирования по итогам учебного года.

2.12.21. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

- средства областного бюджета;

- средства городского бюджета;

- средства от приносящей доход деятельности.

2.12.22. Лишение премии или снижение ее размера зависит от выполнения показателей. Решение о лишении премии или снижении ее размера принимается организацией самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

2.12.23. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

2.12.24. Основанием для начисления премиальных выплат и выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы является приказ руководителя организации, подготовленный по результатам показателей рейтинговой оценки профессиональной деятельности работников и показателей премирования.

2.12.25. Премия, за исключением годового премирования по итогам учебного года, не начисляется, если иное не установлено в коллективном договоре и (или) локальных актах организации, за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;

- отпусков без сохранения заработной платы;

- очередных и учебных отпусков;

- повышения квалификации.

2.12.26. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательную организацию, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией организации, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде, если иное не установлено в коллективном договоре и (или) локальных актах организации.

2.12.27. Годовое премирование работников организаций по итогам учебного года устанавливается в твердой денежной сумме, выплачивается единовременно по итогам учебного года на основании приказа руководителя образовательной организации, подготовленного исходя из размеров и оснований годового премирования, указанных в приложении 12 к настоящему Положению.

2.12.28. Иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим Порядком, работникам организаций не производятся.

2.12.29. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом фактически отработанного времени, за исключением годового премирования по итогам учебного года.

3. Система оплаты труда заместителей руководителей организаций

3.1. Система оплаты труда заместителей руководителей организаций включает:

- оклад (должностной оклад);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.2. Минимальный размер оклада (должностного оклада) заместителей руководителей – 5218,00 рублей.

3.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей организаций формируются на основе последовательного применения к минимальным окладам (должностным окладам) персонального коэффициента согласно [приложению 5](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1005) к Положению, коэффициента уровня образования согласно [приложению 3](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1003) к Положению, коэффициента за квалификационную категорию.

При подтверждении соответствия занимаемой должности на основании протокола заседания аттестационной комиссии руководителями, заместителями руководителя устанавливается коэффициент за квалификационную категорию в размере 1,40.

В оклады (должностные оклады) заместителей руководителей, осуществляющих педагогическую деятельность и (или) координацию педагогической деятельности в соответствии с должностными обязанностями, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 100 рублей.

3.4. Персональный коэффициент.

3.4.1. Персональный коэффициент устанавливается исходя из объемных показателей деятельности организации, определяющих сложность работы по руководству организацией:

Дошкольные образовательные организации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Условия расчета | Количество баллов |
| 1 | Количество воспитанников в организации | из расчета за каждого воспитанника | 0,3 |
| 2 | Количество групп в организации | из расчета за группу | 10 |
| 3 | Круглосуточное пребывание воспитанников в организации | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников | 10 |
| 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников | 30 |
| 4 | Количество работников в организации | за каждого работника | 1 |
| 5 | Количество работников, имеющих первую квалификационную категорию | дополнительно за каждого работника | 0,5 |
| 6 | Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию | дополнительно за каждого работника | 1 |
| 7 | Наличие оборудованных и используемых спортивных площадок, имеющих паспорт | за каждый вид | 15 |
| 8 | Наличие бассейна | за каждый | 15 |
| 9 | Наличие оборудованного медицинского блока | за каждый | 15 |
| 10 | Наличие отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение образовательного процесса | за 1 здание | 5 |
| за 2 и более | 20 |
| 11 | Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активности детей (физкультурный зал, тренажерный зал, музыкальный зал, комната природы и т.д.) | за каждый | 15 |
| 12 | Наличие воспитанников организаций, посещающих бесплатные кружки, секции | за каждого воспитанника | 0,5 |
| 14 | Наличие архитектурной доступности здания/части здания для маломобильных групп населения (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) | за наличие | 20 |

3.4.2. Организации относятся к 1-й, 2-й, 3-й, 4-й группам по оплате труда заместителей руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности организации, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип (вид) образовательной организации | Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей организаций, заместителей руководителя по сумме баллов | | | |
| 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| Дошкольные образовательные организации | свыше 500 баллов | от 350 до 500 баллов | от 200 до 350 баллов | до 200 баллов |

3.4.3. При управлении образования мэрии ежегодно создается тарификационная комиссия, состав которой утверждается приказом начальника управления образования мэрии.

Комиссией определяются объемные показатели деятельности организаций по типам и видам, общее количество баллов, производится отнесение организации к группе оплаты труда заместителя руководителя для установления персонального коэффициента.

3.4.4. Решения комиссии оформляются протоколом. Начальник управления образования мэрии утверждает протокол и издает приказ об отнесении организации к группе оплаты труда.

3.5. Уровень образования для установления коэффициента уровня образования заместителям руководителя определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, если это не определено иными нормативными актами.

3.6. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются согласно [приложению 7](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1007) к Положению.

3.7. Выплаты компенсационного характера.

3.7.1. Заместителям руководителя выплаты устанавливаются - приказом руководителя организации.

3.7.2. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда заместителям руководителя устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются заместителям руководителя - приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

3.7.3. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся за время фактического нахождения работника в данных условиях труда.

3.7.4. Доплата за организацию работы в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц по занимаемой должности.

3.7.5. Доплата за организацию работы в организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одной из групп не ниже нормативной, в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.7.6. Доплата за руководство организацией, являющейся областной экспериментальной площадкой, региональным ресурсным центром, областной инновационной площадкой, базовой образовательной организацией, центром дистанционного образования, региональной стажировочной площадкой устанавливается заместителю руководителя организации в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.7.7. Заместителям руководителя, осуществляющим педагогическую деятельность за временно отсутствующих работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в соответствии с выплатами, предусмотренными педагогическим работникам организаций, согласно [приложению 6](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1006) к Положению.

3.7.8. Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении (твердой сумме) в месяц.

3.7.9. Доплата за организацию обучения на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу).

3.8. Выплаты стимулирующего характера.

3.8.1. Заместителям руководителя назначение выплаты за стаж работы производится приказом руководителя организации на основании решения комиссии муниципальной образовательной организации по установлению трудового стажа.

3.8.2. Стаж педагогической работы определяется согласно [приложениям 8](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1008), [9](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1009), [10](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1010) к Положению.

3.8.3. Выплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 30 |
| 15 лет и более | 40 |

3.8.4. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень | В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц |
| Кандидат наук | 15 |
| Доктор наук | 20 |

3.8.5. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.8.6. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении (твердой сумме) за месяц.

3.8.7. Для заместителей руководителя выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты и сроки, на которые они устанавливаются, определяются каждой организацией самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничены.

3.8.8. Иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим Положением, заместителю руководителя не производятся.

3.8.9. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом фактически отработанного времени.

4. Формирование фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом окладов (должностных окладов), включая повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, за счет средств городского бюджета, исходя из объема выделенной субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда организации состоит из базовой части, обеспечивающей гарантированную заработную плату и включающей оклад (должностной оклад) с учетом учебной нагрузки и выплаты компенсационного характера, и стимулирующей части, включающей выплаты стимулирующего характера.

4.3. Фонд оплаты труда организации формируется за счет средств городского бюджета с учетом межбюджетных трансфертов из вышестоящего бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

4.4. Размер фонда оплаты труда по организации определяется управлением образования мэрии.

5. Применение Положения организациями

Система оплаты труда, предусмотренная Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников организаций.

Работникам организаций, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже [минимального размера](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) оплаты труда с учетом районного коэффициента, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и расчетным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента.

6. Заключительные положения

6.1. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения в действие настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2. За счет экономии фонда оплаты труда заместителям и работникам организации производятся следующие выплаты:

- материальная помощь в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, жена, муж, сын, дочь) в размере одного оклада (должностного оклада);

- материальная помощь в связи с юбилейными датами (юбилейными датами следует считать 50-летие со дня рождения и другие последующие за ним пятилетия) в размере одного оклада (должностного оклада).

Решение об указанных выплатах заместителям руководителя, работнику организации принимает руководитель организации на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника.

6.3. Выплаты, предусмотренные [пунктом 6.2](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_113) настоящего Положения, не учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с [пунктом 3](http://internet.garant.ru/document/redirect/12158040/3) постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организаций не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы в мэрии города.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников организаций, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников организации в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Руководитель организации ежегодно в срок до 1 января очередного финансового года предоставляет в орган мэрии, осуществляющий функции и полномочия учредителя в отношении муниципальной организации, расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации.

Приложение 1

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным

квалификационным группам в организациях

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размер оклада, руб. |
| профессии первого уровня | 1 592,0 |
| должности первого уровня |
| профессии второго уровня | 2 037,0 |
| должности второго уровня, должности второго уровня учебно-вспомогательного персонала |
| должности среднего медицинского персонала |
| должности работников культуры, искусства среднего звена |
| должности педагогических работников | 3 276,0 |
| должности третьего уровня | 3 604,0 |
| должности работников культуры, искусства ведущего звена |
| должности четвертого уровня | 4 833,0 |
| должности руководителей структурных подразделений сферы образования |

Приложение 2

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

# Коэффициенты квалификационного уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
| Профессии первого уровня | 1,09-1,14 |
| Должности первого уровня | 1,3 |
| Должности и профессии второго уровня. Должности второго уровня учебно-вспомогательного персонала. | 1,09-1,75 |
| Должности третьего уровня. | 1-1,3 |
| Должности четвертого уровня. | 1,15-1,9 |
| Должности педагогических работников | 1 |

Приложение 3

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

# Коэффициенты уровня образования

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Размер  коэффициента |
| Высшее образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист» | 1,25 |
| Высшее образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» | 1,20 |
| Среднее профессиональное образование | 1,15 |

86

Приложение 4

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

# Коэффициенты за квалификационную категорию

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная  категория\* | Размер коэффициентов (за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников) | Размер коэффициента для должностей педагогических работников |
| Высшая категория | 1,4 | 1,60 |
| Первая категория | 1,25 | 1,30 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Определяется на основании аттестации

Приложение 5

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

# Персональный коэффициент

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Размер персонального коэффициента |
| Заместитель руководителя  организации |
| 1 группа | 1,485 |
| 2 группа | 1,298 |
| 3 группа | 1,199 |
| 4 группа | 1,10 |

Приложение 6

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

# Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам

# организаций, за исключением руководителей, их заместителей

87

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Единица измерения | Размер  выплаты |
| 1. Выплаты компенсационного характера | | | |
| 1.1 | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда | | |
| 1.1.1 | Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | В % к окладу (должностному окладу) в месяц | От 4 до 12 |
| 1.1.2 | Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц | 20 |
| 1.1.3 | Доплата за работу в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, работникам, непосредственно занятым в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также старшему воспитателю, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса по адаптированным основным общеобразовательным программам. | В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц | 20 |
| 1.1.4 | Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением | В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц | 20 |
| 1.2 | Выплата районного коэффициента | В % к заработной плате | 25 |
| 1.3 | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | | |
| 1.3.1 | Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | В % к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении (твердой сумме) по согласованию сторон в месяц | По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы |
| 1.4 | Доплата за выполнение работы инспектора по охране прав детства | В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц | 5 |
| 2. Выплаты стимулирующего характера | | | |
| 2.1 | Выплата за стаж работы | В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц | 10 - 30 |
| 2.2 | Доплата молодым специалистам  88 | В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц | 30 |
| 2.3 | Доплата педагогу-наставнику | В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц | 30 |
| 2.4 | Доплата педагогам-психологам, учи­телям-логопедам, учителям -дефектологам | В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц | 30 |
| 2.5 | Надбавка за наличие ученой степени | В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц | 15-20 |
| 2.6 | Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») | В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц | 20 |
| 2.7 | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы[\*](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1111) | В абсолютном значении (твердой сумме) в периоды, определен­ные организацией самостоятельно | Максимальным размером не ограничен |
| 2.8 | Выплаты за качество выполняемых работ[\*](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1111) | В абсолютном значении (твердой сумме) в периоды, определен­ные организацией самостоятельно | Максимальным размером не ограничен |
| 2.9 | Премиальные выплаты[\*](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1111) | В абсолютном значении (твердой сумме) в периоды, определен­ные организацией самостоятельно | Максимальным размером не ограничен |
| 2.10 | Годовое премирование по итогам учебного года \* | В твердой сумме единовременно | В соответствии с приложением 12 к Положению |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации

89

Приложение 7

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

# Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителей

90

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Единица измерения | Размер выплаты |
| 1. Выплаты компенсационного характера | | | |
| 1.1 | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда | | |
| 1.1.1 | Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | В % к окладу (должностному окладу) в месяц | От 4 до 12 |
| 1.1.2 | Доплата за организацию работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | В % к окладу (должностному окладу) в месяц | 20 |
| 1.1.3 | Доплата за организацию обучения на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением | В % к окладу (должностному окладу) в месяц | 20 |
| 1.2 | Выплата районного коэффициента | В % к заработной плате | 25 |
| 1.3 | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | | |
| 1.3.1 | Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | В % к окладу (должностному окладу) в месяц или в абсолютном значении (твердой сумме) по согласованию сторон | По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы |
| 1.3.2 | Доплата заместителям руководителя за руководство организацией, являющейся областной экспериментальной площадкой, региональным ресурсным центром, региональной стажировочной площадкой областной инновационной площадкой, базовой образовательной организацией, центром дистанционного образования. | В % к окладу (должностному окладу) в месяц | 20 |
| 2. Выплаты стимулирующего характера | | | |
| 2.1 | Выплата за стаж работы | В % к окладу (должностному окладу) в месяц | 10 - 40 |
| 2.2 | Надбавка за наличие ученой степени | В % к окладу (должностному окладу) в месяц | 15 - 20 |
| 2.3 | Надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») | В % к окладу (должностному окладу) в месяц | 20 |
| 2.4 | Выплаты за качество выполняемых работ[\*](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_11111) | В абсолютном значении (твердой сумме) в месяц | Максимальным размером не ограничен |
| 2.5 | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы[\*](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_11111) | В абсолютном значении (твердой сумме) в месяц | Максимальным размером не ограничен |
| 2.6 | Премиальные выплаты[\*](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_11111) | В абсолютном значении (твердой сумме) за месяц, квартал, год | Максимальным размером не ограничен |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации

Приложение 8

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

# Порядок

# определения стажа педагогической работы

1. Стаж работы заместителей руководителя, работников организации для установления ежемесячной выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Решение комиссии оформляется протоколом.

Споры, возникающие при установлении выплаты за стаж работы, рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. На основании решения комиссии издается приказ руководителя организации о выплатах, установленных работникам за стаж работы.

91

4. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно [приложению 9](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1009) к Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном приложением 10 к Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении [пункта 2](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_137) приложения 10 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в [приложении 9](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1009) к Положению.

92

Приложение 9

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

# Перечень

# учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается

# в педагогический стаж работников дошкольных образовательных организаций

93

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждения и организации | Наименование должности |
| Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);  учреждения здравоохранения и социального обслуживания: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организа-торы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консуль-тационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-препо-давательский состав (работа, служба) |
| II | II |
| Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| III | III |
| 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями | 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
| 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| IV | IV |
| Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструктор-ский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| V | V |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплу-атационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветитель-ские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками, дворцы и дома культуры | Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| VI | VI |
| Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправи-тельные учреждения  94 | Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |

Примечание: в стаж педагогической работы также включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

95

Приложение 10

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

# Порядок

# зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях

# (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего

# профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР

# и Российской Федерации

# (далее - Порядок)

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без каких-либо условий и ограничений:

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

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

1.3. Время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы.

1.4. Время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях.

1.5. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями.

1.6. Время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

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

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в [пункте 1.1](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_131).

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

2.4. Время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев.

2.5. Работникам, не имевшим педагогического образования, время обучения в учебных заведениях, если обучению предшествовала педагогическая деятельность не менее 9 месяцев.

2.6. Время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, предусмотренных [пунктами 1](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_130) и [2](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_137) Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

96

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

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

- мастерам производственного обучения;

- преподавателям специальных дисциплин учреждений начального и среднего профессионального образования;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

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

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

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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

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

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с Порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в организации высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим нормативным правовым актам, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

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

97

Приложение 11

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

# Профессиональные квалификационные группы

98

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Профессиональная группа, квалификационный уровень | Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер  коэффициента квалификационного уровня |
| 1 | Профессии первого уровня | |  |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор хлораторной установки | 1,09 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 1,14 |
| 2 | Должности первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; экспедитор | 1,3 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1,3 |
| 3 | Профессии второго уровня | |  |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,09 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,32 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,46 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 1,75 |
| 4 | Должности второго уровня | |  |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам | 1,21 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 1,46 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар).  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 1,62 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,75 |
| 5 | Должности второго уровня учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель) | | 1,75 |
| 6 | Должности среднего медицинского персонала | | 1,75 |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по лечебной физкультуре | 1,75 |
| 2 квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая | 1,75 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра; медицинская сестра по массажу | 1,75 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер | 1,75 |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 1,75 |
| 7 | Должности работников культуры, искусства среднего звена | | 1,75 |
| 8 | Должности педагогических работников | | 1 |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 1 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; педагог-организатор; социальный педагог | 1 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист | 1 |
| 4 квалификационный уровень | Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед, педагог дополнительного образования | 1 |
| 9 | Должности третьего уровня | |  |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок, экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности, экономист по финансовой работе | 1,3 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория  99 | 1,3 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 1,3 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,3 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера | 1,3 |
| 10 | Должности работников культуры, искусства ведущего звена | | 1 |
| 11 | Должности четвертого уровня | | 1,9 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 1,9 |
| 12 | Должности руководителей структурных подразделений сферы образования | | 1,6 |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором | 1,6 |

Примечание: в случае внесения изменений в штатные расписания организаций профессии и должности относятся к квалификационным группам в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от [05.05.2008 № 216н](http://internet.garant.ru/document/redirect/193313/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», [29.05.2008 № 247н](http://internet.garant.ru/document/redirect/193459/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», [29.05.2008 № 248н](http://internet.garant.ru/document/redirect/193507/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

100

Приложение 12

к [Положению](file:///C:\Users\User\Desktop\локальные%20акты%202020%20год\локальныеакты%202021\коллективный%20договор%202022\шаблон%20детский%20сад%2072%20март%202022%20—%20копия.docx#sub_1000)

Годовое премирование работников организаций по итогам учебного года

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплат/основание премирования | Размер  выплат, руб. |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства |  |
| 1 | Конкурс «Воспитатель года», муниципальный этап |  |
| 1.1 | Абсолютный победитель (1 место) | 50 000,00 |
| 1.2 | Победитель | 30 000,00 |
| 1.3 | Лауреат | 10 000,00 |
| 2 | Конкурс «Воспитатель года», региональный этап |  |
| 2.1 | Абсолютный победитель (1 место) | 45 000,00 |
| 2.2 | Победитель | 20 000,00 |
| 2.3 | Лауреат | 7 000,00 |
| 3 | Конкурс «Воспитатель года», заключительный этап |  |
| 3.1 | Абсолютный победитель (1 место) | 150 000,00 |
| 3.2 | Победитель | 100 000,00 |
| 3.3 | Лауреат | 50 000,00 |
| 4 | Конкурс «Педагогический дебют», муниципальный этап |  |
| 4.1 | Абсолютный победитель (1 место) | 50 000,00 |
| 4.2 | Победитель | 30 000,00 |
| 4.3 | Лауреат | 10 000,00 |
| 5 | Конкурс «Педагогический дебют», региональный этап |  |
| 5.1 | Абсолютный победитель (1 место) | 70 000,00 |
| 5.2 | Победитель | 30 000,00 |
| 5.3 | Лауреат | 7 000,00 |
| 6 | Конкурс «Педагогический дебют», заключительный этап |  |
| 6.1 | Абсолютный победитель (1 место) | 100 000,00 |
| 6.2 | Победитель | 75 000,00 |
| 6.3 | Лауреат | 35 000,00 |
| 7 | Городской конкурс методических разработок молодых специалистов «Лестница успеха!» |  |
| 7.1 | Победитель | 30 000,00 |
| 7.2 | Призер | 10 000,00 |
| 8 | Конкурс «Педагог-психолог», региональный этап |  |
| 8.1 | Абсолютный победитель (1 место) | 35 000,00 |
| 8.2 | Победитель | 20 000,00 |
| 9 | Конкурс «Педагог-психолог», заключительный этап |  |
| 9.1 | Абсолютный победитель (1 место) | 100 000,00 |
| 9.2 | Победитель | 75 000,00 |
| 9.3 | Лауреат | 35 000,00 |

101

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  Общим собрание работников  МАДОУ «Детский сад № 72»  Протокол № 1  от 11 января 2022г. | СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной профсоюзной организации  МАДОУ «Детский сад № 72»  11 января 2022  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Мирзаева | УТВЕРЖДАЮ  ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  к Коллективному договору  МАДОУ «Детский сад № 72»  от 11 января 2022 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Сухарева |

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**работодателя и уполномоченного работниками представительного органа на 2022 год**

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 72» (далее-ОО-образовательная организация) в лице заведующего Сухаревой Екатерины Викторовны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и первичная профсоюзная организация МАДОУ «Детский сад №72» (профсоюза работников народного образования и науки РФ) (далее-Профсоюз), в лице председателя Мирзаева Наталья Владимировна, действующего на основании Устава Профсоюза, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

* 1. Предметом настоящего Соглашения являются договоренности сторон социального партнерства по осуществлению мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с настоящим плановым распределением:

102

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№№**  **п./п.** | **Содержание мероприятий (работ)** | **Ед.** | **Стоимость в тыс. руб.** | **Ответственный**  **исполнитель** | **Срок исполнения** |
| 1 | **2** |  | **5** | **6** | **7** |
|  | **Организационные мероприятия** | | | | |
| 1.1. | Проверка знаний труда работников | чел. | - | Заведующий  Сухарева Е.В. | 1 квартал |
| 1.2. | Проведение повторных  инструктажей (цель: повторение знаний по выполнению основных требований ОТ, ПБ, ГО и ЧС, первой помощи) | чел. | - | ответственный  за охрану труда  Заместитель заведующего по АХР | 2 раз в  Год (сентябрь, февраль) |
| 1.3. | Обучение по теплоустановкам | чел. | 4,500 | Заведующий  Сухарева Е.В. | 3 квартал |
| 1.4. | Обучение по электробезопасности | чел. | 4,500 | Заведующий  Сухарева Е.В. | 2 квартал |
| 1.5. | Обучение по от ответственных (комиссия) | чел. | 1,400 | Заведующий  Сухарева Е.В. | 3 квартал |
| 1.7. | Организация и проведение обучения работников навыкам оказания первой помощи | чел. | - | Заведующий  Сухарева Е.В. | 1-4 квартал |
| 1.8. | Организация и проведение обучения работников по пожарно-техническому минимуму | чел. | - | Заместитель заведующего по АХР | 2 квартал |
| 1.9. | Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации здание заведующий | чел | - | Комиссия по зданиям и сооружениям | 2 раза в год |
| 1.10. | Организация систематического административно-общественного контроля за соблюдением требований охраны труда в зданиях, помещениях, на рабочих местах | - | - | Комиссия по ОТ уполномоченные представители профсоюзной организации по ОТ | 1 раз в квартал |
| 1.11. | Своевременное обновление информации в уголке (стенде) по охране труда | шт. | - | Заместитель заведующего по АХР | 1 раз в квартал |
| 1.12. | Обеспечение бланковой документацией по охране труда | шт. | - | Заместитель заведующего по АХР | январь |
| 1.13. | Разработка и утверждение коллективного договора и изменений к нему | шт. | 0 | Мирзаева Н.В. | Май, ноябрь |
| 1.14. | Проведение профессиональной гигиенической подготовки | чел | 25,00 | Заведующий  Сухарева Е.В. | Ежеквартально |
| 1.15. | Предоставление дополнительного неоплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам (согласно ТК РФ) | чел | - | Заведующий  Сухарева Е.В. | ежемесячно |
| 1.16. | Предоставление оплачиваемого учебного отпуска (согласно ТК РФ) | чел | 50,00 | Заведующий  Сухарева Е.В. | 1-4 квартал |
| 1.17 | Предоставление дополнительного оплачиваемого учебного отпуска (согласно ТК РФ) | чел | - | Заведующий  Сухарева Е.В. | 1-4 квартал |
| 2. | **Технические мероприятия** | | | | |
| 2.1. | Заменить лампы в светильниках, светильники | шт. | 14,00 | Заместитель заведующего по АХР | ежемесячно |
| 2.2. | Замеры сопротивления и проверка заземления | шт. | 7,00 | Заместитель заведующего по АХР | 2 квартал |
| 2.3. | Проведение испытаний огнезащитных конструкций | ед. | 4,00 | Заместитель заведующего по АХР | 2 квартал |
| 2.4. | Проверка и очистка вентканалов | чел. | 5,0 | Заместитель заведующего по АХР | 2 квартал |
| 2.5. | Утилизация ртуть содержащих отходов (лампы б/у дневного света)  103 | шт. | 1,3 | Заместитель заведующего по АХР | 1-4 квартал |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.6. | Обслуживание противопожарной сигнализации, оборудования стрелец мониторинг | шт. | 50, 0 | Заместитель заведующего по АХР | Ежемесячно |
| 2.7. | Обслуживание тревожной сигнализации | шт. | 39,0 | Заместитель заведующего по АХР | ежемесячно |
| 2.8 | Поверка огнетушителей и перезарядка | шт. | - | Заместитель заведующего по АХР. | ежеквартально |
| 2.9. | Поверка, ремонт системы сигнализации | шт. | 5,00 | Заместитель заведующего по АХР | ежемесячно |
| 2.10. | Своевременный ремонт оборудования | шт. | 20,00 | Заместитель заведующего по АХР | ежеквартально |
| 2.11. | Косметический ремонт помещений сада, прогулочных веранд | шт. | 10,00 | Заведующий  Сухарева Е.В.  Заместитель заведующего по АХР | 2-3 квартал |
| 2.12. | Организация дезактивации, дезинфекции, дезинсекции и дератизации помещений школы | шт. | 7,00 | Заведующий  Сухарева Е.В.  Заместитель заведующего по АХР | ежемесячно |
| 3 | **Лечебно-профилактические и санитарно - бытовые мероприятия** | | | | |
| 3.1 | Периодические медицинские осмотры | чел | 55,00 | Заведующий  Сухарева Е.В. | Ежеквартально |
| 3.2. | Пополнение аптечек первой помощи | шт. | 0,8 | Заместитель заведующего по АХР | 1 раз в год |
| 4. | **Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)** | | | | |
| 4.1 | Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами. | шт. | 10,0 | Заместитель заведующего по АХР | ежеквартально |
| 5 | **Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта** | | | | |
| 5.1 | Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях (для членов профсоюза) | 10% | Средства профсоюза | Профорг Мирзаева Н.В. | ежемесячно |

1. Споры (разногласия), возникающие между Сторонами в связи с исполнением настоящего Соглашения, разрешаются ими путем проведения переговоров с оформлением соответствующих протоколов или иных документов, подписанных уполномоченными представителями Сторон.
2. Стороны на основе предложений коллектива спланировали мероприятия по охране труда направленные на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения сотрудников.
3. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания Сторонами и действует в течение одного года работодателем или его представителем, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с общим собранием (конференцией) работников ОО.
4. Контроль за выполнением Соглашения по охране труда осуществляется непосредственно заведующим ОО и председателем первичной профсоюзной организации, ответственным за охрану труда, по результатам контроля составляется акт проверки выполнения Соглашения не реже 2-х раз в год, с которым знакомится коллектив.
5. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Соглашение разработал: заведующий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Сухарева Е.В./ Председатель первичной профсоюзной организации: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Мирзаева Н.В./

104