

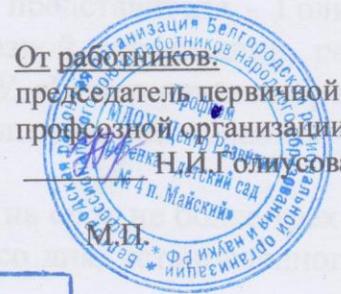
Принят на общем собрании работников  
МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 4  
п. Майский Белгородского района Белгородской области»  
(протокол № 5 от 22 декабря 2023 года)

## Коллективный договор на 2024-2026 г.г.

Муниципального образовательного учреждения «Центр развития  
ребенка – детский сад № 4 п. Майский Белгородского района  
Белгородской области»



Руководитель образовательной  
организации  
Стародубцева



От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
Н.И. Голиусова

Коллективный договор  
зарегистрирован  
"25" декабря 2023 г.  
Регистрационный  
№ 149  
Подпись: *[Signature]*

ОТДЕЛ  
ПО  
ТРУДУ

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 4 п. Майский Белгородского района Белгородской области».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

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

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

Отраслевое соглашение Управления образования администрации Белгородского района и Белгородской районной организации Белгородской региональной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - Голиусовой Натальи Игоревны, председателя первичной профсоюзной организации, работодатель - в лице его представителя - заведующего МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» – Стародубцевой Ольги Александровны.

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2026 года.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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».)

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

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

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

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению

сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (пункты из дополнения);

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

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

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

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

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

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

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

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (за пределами региона), оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для

лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

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

2.2.17. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников образовательных учреждений Белгородской области для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям и Положением об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, утвержденными приказом департамента образования Белгородской области от 02 июля 2019 года № 2011 «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников».

2.2.18. Лица, признанные иностранными агентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового договора работодатель получает письменное согласие работника на обработку персональных данных, которое должно включать:

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

2.4.1. Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 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;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-

правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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

2.4.2. В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

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

2.4.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в

соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

2.5.1. Не допускать прекращение трудовых договоров, заключенных с работниками организаций, принимающими участие в специальной военной операции на территориях Донецкой Народной республики, Луганской Народной Республики и Украины посредством прохождения военной службы в Вооружённых силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

2.6. В связи с изменениями, установленными Федеральными законами от 16.12.2019 №436-ФЗ, от 16.12.2019 №439-ФЗ в части формирования сведений о трудовой деятельности застрахованного лица в электронном виде, и в соответствии со статьями 189 и 190 Трудового кодекса РФ внесены следующие изменения, связанные с формированием сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде:

2.6.1. Перечень документов, предъявляемых при приеме на работу, дополнен следующим:

«При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

п) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;»

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

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

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

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

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

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

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за

трудоу книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

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

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

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

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

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

### **III. Рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин - устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов), в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок

определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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».)

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

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

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В соответствии со ст. 262.2 ТК РФ, Федеральным законом от 11.10.2018 № 360-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время».

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

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

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 1 коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 1 календарных дня;

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- бракосочетание детей работников – 1 календарный день;

- бракосочетание работника – 1 календарный день;

- похорон близких родственников – 1 календарный день.

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

- предоставления работникам отпуска по уходу за нетрудоспособными родителями до трех месяцев с сохранением места работы;

- освобождения от работы в день проведения вакцинации работников, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) Приложение № 2 .

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

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

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

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

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

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

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

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

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

4.2.4. Оплата труда работников осуществляется на основании:

- постановления администрации Белгородского района Белгородской области от 04.08.2015 года № 63 «О внедрении на территории Белгородского района Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»

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

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

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

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

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

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

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

4.6. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в соответствии с постановлением администрации Белгородского района Белгородской области № 43 от 28 мая 2015 года «Об утверждении Положения о выплате денежных средств (подъемных) молодым специалистам – педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Белгородского района Белгородской области».

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

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

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

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

4.11. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- обеспечивает выплату женщинам ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет (за счет средств ФСС);
- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.7. В соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 25 августа 2008 года № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)» возмещать педагогическим работникам организации расходы по оплате коммунальных услуг.

5.3. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

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

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

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

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

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

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

5.4.1. по приостановлению действия трудовых договоров, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (Приложение № 4).

6.1. Работодатель обязуется:

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

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях организации необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных ст. 97 Федерального закона от 22.07.2008 № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности.».

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

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на

предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

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

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

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

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

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 5)

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности,

либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

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

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

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

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

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

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследований) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии с дополнением статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации (согласно статье 1 Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации») Гарантии работникам при прохождении диспансеризации: Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и

работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

## **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
  - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
  - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
  - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
  - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
  - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
  - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
  - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ,

иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

### **VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза.

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

8.13. Информировать сотрудников о значении ст. 1 Семейного кодекса РФ, где семья, материнство, отцовство и детство в Российской Федерации находятся под защитой государства. Семейное законодательство исходит из необходимости укрепления семьи, построения семейных отношений на чувствах взаимной любви и уважения, взаимопомощи и ответственности перед семьей всех ее членов, недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в дела семьи, обеспечения беспрепятственного осуществления членами семьи своих прав.

## **IX. Работа с молодежью.**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

9.2. Создает в организации комиссию по работе с молодежью.

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

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

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

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

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

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

Работодатель:

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

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

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

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

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон коллективного договора.**

10. Стороны договорились:

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

10.2 Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

10.3 Отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, регистрируются в уведомительном порядке Федеральной службой по труду и занятости.

10.4 Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

10.3. Разъяснить условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

**Принято:**

на общем собрании работников  
МДОУ «Центр развития ребенка-  
детский сад №4 п. Майский»  
Протокол № 4  
« 5 » декабря 2023 года

**Согласовано:**

Председатель профсоюзного  
комитета МДОУ «Центр развития  
ребенка - детский сад №4  
п. Майский»  
  
Н.И.Голиусова  
2023 года

**Утверждено:**

Заведующий МДОУ «Центр развития  
ребенка - детский сад №4  
п. Майский»  
  
О.А. Стародубцева  
Приказ № 10  
« 5 » декабря 2023 года

**Правила внутреннего трудового распорядка муниципального  
дошкольного образовательного учреждения**

**«Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский»**

## **1.**

### **Общие положения**

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

в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «ЦРР – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» (далее - Учреждение). В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице заведующего Учреждением.

## **2. Порядок приема, перевода на другую работу и увольнения работников**

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора<sup>1</sup> (ст.16 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет заведующему<sup>2</sup>(ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального учета ПФР;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (ИНН);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- документы воинского учета- для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- аттестационный лист (при его наличии) для педагогических работников, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- номер лицевого счета для перечисления заработной платы.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется заведующим.

2.4. В случае если лицу, поступающему на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодатель представляет в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине заведующий обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие

квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица<sup>3</sup> (ст.331 ТК РФ) :

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособные в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. К трудовой деятельности в Учреждении также не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности<sup>4</sup> (ст.351.1 ТК РФ).

2.8 Лица, признанные иностранными агентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях».

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан провести со всеми принимаемыми на работу сотрудниками вводный инструктаж по охране труда, ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором<sup>5</sup> (ст.68 ТК РФ).

2.10. При переводе работника на другую работу работодатель обязан провести вводный инструктаж по охране труда.

2.11. Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте проводит ответственный за охрану труда в Учреждении.

2.12. Заведующий Учреждения или ответственный за охрану труда в Учреждении знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;
- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности; с порядком конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.13. Прием на работу оформляется приказом заведующего, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника заведующий обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа<sup>6</sup> (ст.68 ТК РФ).

2.14. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе<sup>7</sup> (ч.1 ст.70 ТК РФ).

2.15. При неудовлетворительном результате испытания заведующий имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение заведующего работник имеет право обжаловать в суде<sup>8</sup> (ч.1 ст.71 ТК РФ).

2.16. Заведующий (работодатель) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной<sup>9</sup> (ч.3 ст.66 ТК РФ).

2.17. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно<sup>10</sup> (ст.77 ТК РФ):

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

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

2.18. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении<sup>11</sup> (ч.1 ст.80 ТК РФ).

2.19. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении<sup>12</sup> (ч.2 ст.80 ТК РФ).

2.20. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника<sup>13</sup> (ч.3 ст.80 ТК РФ).

2.21. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных

дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника<sup>14</sup> (ч.1 ст.79 ТК РФ).

2.22. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы<sup>15</sup> (ч.2 ст.79 ТК РФ).

2.23. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу<sup>16</sup> (ч.3 ст.79 ТК РФ).

2.24. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность)<sup>17</sup> (ч.3 ст.84.1 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой<sup>18</sup> (ч.4 ст.84.1 ТК РФ).

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя<sup>19</sup> (ч.1 ст.84.1 ТК РФ).

### **3. Основные права и обязанности работников Учреждения**

3.1. Работники Учреждения имеют право на<sup>20</sup> (ст.21 ТК РФ):

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

-предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами<sup>21</sup>( ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- б) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;
- 10) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 11) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2. настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных приказом заведующего Учреждением от 30.10.2019г №181.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие права и социальные гарантии<sup>22</sup> (ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на профессиональную подготовку и переподготовку по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории по желанию<sup>23</sup> (ч.3 п.24 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);
- 4) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- 5) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 6) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 7) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 8) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Белгородской области, Белгородского района.

3.5. Заведующему Учреждением, заместителям заведующего Учреждением и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»<sup>24</sup>(ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»).

3.6. Работники Учреждения обязаны<sup>25</sup>(ст.21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.7. Педагогические работники Учреждения обязаны<sup>26</sup> (ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утвержденным в Учреждении;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) соблюдать Устав Учреждения;
- 11) педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

### 3.8. Работникам ДООУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий, режимных моментов;
- курить, в том числе электронные сигареты, в помещениях и на территории Учреждения;
- оставлять детей без присмотра;
- подмениваться с другими работниками без согласования с заведующим Учреждения;
- находиться в помещениях в верхней одежде, головных уборах, без сменной обуви;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах.

### **Основные права и обязанности работодателя**

### 3.9. Работодатель имеет право<sup>27</sup> (ст.22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

### 3.10. Работодатель обязан<sup>28</sup> (ст.22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (10 и 25 числа каждого месяца);
- выплачивать в полном размере причитающуюся педагогическим работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (10 и 25 числа каждого месяца);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю <sup>29</sup>(ч.1 ст.333 ТК РФ).

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалифицированными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных

учреждений, утвержденными в установленном порядке<sup>30</sup>(Приложение 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12. 2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

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

- продолжительность рабочего времени- согласно пункту 1 указанного приложения;

- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы)- согласно пункту 2 указанного приложения;

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

4.4. Конкретная продолжительность образовательной деятельности, а также перерывов между ней организуется с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение педагогической работы регулируется схемой распределения непосредственно образовательной деятельности.

4.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает<sup>31</sup> (п.2.3. Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений») :

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

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

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

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

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

4.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час<sup>32</sup> (ч.1 ст.95 ТК РФ).

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

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации<sup>33</sup>(ст. 112 ТК РФ).

4.11. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщине, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>34</sup> (ст. 93 ТК РФ).

4.12. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года<sup>35</sup> (ст.104 ТК РФ).

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

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

4.15. Педагогическим работникам: старшему воспитателю, воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-

психологу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня<sup>36</sup> (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г №466 в редакции Постановления Правительства от 07.04.2017г №419 «О ежегодных основных удлиненных отпусках»).

При наличии в Учреждении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении (ОВЗ), заведующему, старшему воспитателю и педагогическим работникам (воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу), непосредственно работающим с данной категорией детей, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней<sup>37</sup> (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г №466 в редакции Постановления Правительства от 07.04.2017 г №419 « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней<sup>38</sup> (ч.1 с. 115 ТК РФ).

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>39</sup> (ч.1 ст.123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника<sup>40</sup> (ч.2 ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала<sup>41</sup> (ч.3 ст.123 ТК РФ).

4.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно<sup>42</sup> (ч.1.ст.122 ТК РФ).

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет<sup>43</sup> (последний абзац ст.124 ТК РФ).

4.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев<sup>44</sup> (ч.2 ст.122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен<sup>45</sup> (ч.3 ст.122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя<sup>46</sup> (последний абзац ст.122 ТК РФ).

4.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней<sup>47</sup> (ч.1 ст. 125 ТК РФ).

4.20. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником<sup>48</sup> (ч.5 ст.124 ТК РФ).

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях<sup>49</sup> (ч.1 ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем<sup>50</sup> (ч.1 ст.128 ТК РФ).

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

## **5. Поощрения за труд.**

5.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения<sup>51</sup> (ст.191 ТК РФ):

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

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения. Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

5.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Белгородского района Белгородской области.

## **6. Дисциплинарное взыскание**

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания<sup>52</sup> (ст.192 ТК РФ):

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

6.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен<sup>53</sup> (ч.5 ст.192 ТК РФ).

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если до истечения двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт<sup>54</sup> (ч.1 ст.193 ТК РФ). Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания<sup>53</sup>(ч.2 ст.193 ТК РФ).

6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников<sup>56</sup>(ч.3 ст.193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу<sup>57</sup>(ч.4 ст.193 ТК РФ).

6.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание<sup>58</sup>(ч.5 ст.193 ТК РФ).

6.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт<sup>59</sup>(ч.6 ст.193 ТК РФ).

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников<sup>60</sup>(ст.194 ТК РФ).

### **7. Ответственность работников Учреждения**

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

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



**Приложение № 2  
к Коллективному договору  
на 2024-2026 г.г.  
Порядок предоставления  
длительного отпуска  
педагогических работников  
(Приказ МО № 644 от 31.05.16 Порядок)**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПРИКАЗ  
от 31 мая 2016 г. N 644**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА  
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ДЛИТЕЛЬНОГО  
ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

В соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 19, ст. 3; N 30, ст. 3014, ст.

3033; 2003, N 27, ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N 41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613, ст. 3616; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604; N 30, ст. 3732, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717; 2010, N 31, ст. 4196; N 52, ст. 7002; 2011, N 1, ст. 49; N 25, ст. 3539; N 27, ст. 3880; N 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; N 45, ст. 6333, ст. 6335; N 48, ст. 6730, ст. 6735; N 49, ст. 7015, ст. 7031; N 50, ст. 7359; 2012, N 10, ст. 1164; N 14, ст. 1553; N 18, ст. 2127; N 31, ст. 4325; N 47, ст. 6399; N 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; N 53, ст. 7605; 2013, N 14, ст. 1666, ст. 1668; N 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; N 23, ст. 2866, ст. 2883; N 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; N 30, ст. 4037; N 48, 6165; N 52, ст. 6986; 2014, N 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; N 26, ст. 3405, ст. 3377; N 30, ст. 4217; N 45, ст. 6143; N 48, ст. 6639; N 49, ст. 6918; N 52, ст. 7543, ст. 7554; 2015, N 1, ст. 10, ст. 42, ст. 72; N 14, ст. 2022; N 24, ст. 3379; N 27, ст. 3991, ст. 3992; N 29, ст. 4356, ст. 4359, ст. 4363, ст. 4368; N 41, ст. 5639; 2016, N 1, ст. 11, ст. 54), пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, ст. 2326; N 23, ст. 2878; N 27, ст. 3462; N 30, ст. 4036; N 48, ст. 6165; 2014, N 6, ст. 562, ст. 566; N 19, ст. 2289; N 22, ст. 2769; N 23, ст. 2930, ст. 2933; N 26, ст. 3388; N 30, ст. 4217, ст. 4257, ст. 4263; 2015, N 1, ст. 42, ст. 53, ст. 72; N 14, ст. 2008; N 27, ст. 3951, ст. 3989; N 29, ст. 4339, ст. 4364; N 51, ст. 7241; 2016, N 1, ст. 8, ст. 9, ст. 24, ст. 78; N 10, ст. 1320) и подпунктом 5.2.26 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. N 466 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 23, ст. 2923; N 33, ст. 4386; N 37, ст. 4702; 2014, N 2, ст. 126; N 6, ст. 582; N 27, ст. 3776; 2015, N 26, ст. 3898; N 43, ст. 5976; 2016, N 2, ст. 325; N 8, ст. 1121), приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства образования Российской Федерации от 7 декабря 2000 г. N 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 марта 2001 г., регистрационный N 2593).

Министр  
Д.В.ЛИВАНОВ

Приложение

Утвержден  
приказом Министерства образования  
и науки Российской Федерации  
от 31 мая 2016 г. N 644

**ПОРЯДОК  
ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ДЛИТЕЛЬНОГО  
ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы <\*>.

-----  
<\*> См. статью 335 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 19, ст. 3; N 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, N 27, ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N 41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613, ст. 3616; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604; N 30, ст. 3732, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717; 2010, N 31, ст. 4196; N 52, ст. 7002; 2011, N 1, ст. 49; N 25, ст. 3539; N 27, ст. 3880; N 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; N 45, ст. 6333, ст. 6335; N 48, ст. 6730, ст. 6735; N 49, ст. 7015, ст. 7031; N 50, ст. 7359; 2012, N 10, ст. 1164; N 14, ст. 1553; N 18, ст. 2127; N 31, ст. 4325; N 47, ст. 6399; N 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; N 53, ст. 7605; 2013, N 14, ст. 1666, ст. 1668; N 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; N 23, ст. 2866, ст. 2883; N 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; N 30, ст. 4037; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6986; 2014, N 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; N 26, ст. 3405; N 30, ст. 4217; N 45, ст. 6143; N 48, ст. 6639; N 49, ст. 6918; N 52, ст. 7543, ст. 7554; 2015, N 1, ст. 10, ст. 42, ст. 72; N 14, ст. 2022; N 24, ст. 3379; N 27, ст. 3991, ст. 3992; N 29, ст. 4356, ст. 4359, ст. 4363, ст. 4368; N 41, ст. 5639; 2016, N 1, ст. 11, ст. 54).

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.2. 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);

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

5. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

**Принято:**

в общем собрании работников  
МДОУ «Центр развития ребенка-  
детский сад №4 п. Майский»

Протокол № 3

« 23 » ноября 2022 года

**Согласовано:**

Председатель профсоюзного  
комитета МДОУ «Центр развития

**Утверждено:**

Заведующий МДОУ «Центр развития  
ребенка - детский сад №4

п. Майский

О.А. Стародубцева

Приказ № 170

« 23 » ноября 2022 года





## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области» (далее - Положение) разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области» в соответствии с: Трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового законодательства Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134 - пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»;

Постановлением администрации Белгородского района от 4 августа 2015 года № 63 «О внедрении на территории Белгородского района Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования».

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

1.3. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:  
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества

затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области»

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

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

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

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

- **стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников ДОУ, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

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

Стимулирующие выплаты выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом ДООУ.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического персонала, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала, административного персонала муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области» .

Фонд оплаты труда ДООУ, формируется за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, полученных от осуществления ДООУ деятельности в соответствии с её уставными целями и видами деятельности.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области» .

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

1.4. Положение принимается на общем собрании работников ДООУ, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом, заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области»

## **2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения.**

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

### **3. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации.**

3.1. Формирование фонда оплаты труда ДООУ рассчитывается по формуле:

**ФОТ общ=ФОТпп+ФОТпр.пер., где**

ФОТпп - фонд оплаты труда педагогического персонала

ФОТпр.пер.- фонд оплаты труда прочего персонала.

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области», осуществляющего образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года № 565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях», из расчета на одного обучающего, в части оплаты труда.

Формула для расчета:

**ФОТпп=N×K×Д×У, где**

**N** - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

**Д** - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

У - количество обучающихся в ДООУ.

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапазон Дс 20 до 70%. Значение Дс определяется Учреждением самостоятельно.

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

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

Объем гарантированной части определяется по формуле:

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

Дг – доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемое значение Дг – до 30%. Значение Дг определяется Учреждением самостоятельно.

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

3.3. Фонд оплаты труда прочего персонала формируется в соответствии с указанной Методикой оплаты труда, но за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год.

Фонд оплаты прочего персонала не входит в норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, предусмотренных постановлением Правительства области от 30 декабря 2013 года №565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях».

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области» (ФОТмдоу) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

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

ФОТ<sub>б</sub> - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТ<sub>ц</sub> - централизованный фонд стимулирования заведующего, муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области», который составляет до 15% от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего), (без учета ФОТ отп).

В муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области» формируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

ФОТ отп – фонд оплаты труда на замену отпусков рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников: помощникам воспитателей, заведующим, медицинскому персоналу, поварам, шеф-поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды, сторожам, подсобным рабочим.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_б \times ш$ , где:

ш – стимулирующая доля ФОТ прочего персонала, значение ш определяется Учреждением самостоятельно от 20 до 70%.

Тарификация производится 2 раза в год по состоянию на **1 сентября и 1 января**.

Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

#### **4. Расчет оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад п. Майский Белгородского района Белгородской области»**

4.1. Оплата труда педагогических работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» рассчитывается исходя из базового оклада с применением гарантированных выплат и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

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

где:

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

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

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

Нормативное комплектование утверждается приказом начальника Управления образования администрации Белгородского района в разрезе каждой дошкольной организации 2 раза в год на 1 сентября и 1 января.

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

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

К - специальные гарантированные надбавки.

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$$\text{Зп.пед} = (\text{О баз.пед.} \times \text{Кпопр. на контингент} \times (1 + \text{К})) + \text{С},$$

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

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

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

Нормативное комплектование утверждается приказом начальника Управления образования администрации Белгородского района в разрезе каждой дошкольной организации.

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

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

К - специальные гарантированные надбавки;

С - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

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

4.2. Оплата труда работников прочего персонала (специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада.

$$Зп пр. = (О баз. пр. * (1 + К2)) + С, \text{ где}$$

О баз. пр. - базовый оклад прочего персонала;

К2 - специальные гарантированные надбавки;

С - стимулирующие надбавки.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

4.3. Расчет оплаты труда заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» и старшего воспитателя муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области».

Оплата труда заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области», устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующие надбавки:

**$Z_{\text{завед.}} = (\text{средняя } Z_{\text{п базовая воспит.}} * (1 + K + A)) + C_{\text{н}}$** , где

Сред  $Z_{\text{п базовая воспит.}}$  - средняя заработная плата воспитателя,

$K$  - коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 до 200 - 0,7;

от 201 до 250 детей - 1;

от 251 и более детей - 1,2

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

$C_{\text{н}}$  - стимулирующие выплаты;

Стимулирующие выплаты заведующему муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» устанавливаются в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций, в образовательных организациях Белгородского района, которое утверждается приказом, начальника Управления образования администрации Белгородского района.

Оплата труда старшего воспитателя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» устанавливается исходя из

средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на 1(одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующей надбавки.

Базовая заработная плата старшего воспитателя муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» устанавливается в размере до 75% базового оклада заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» без учета доплаты ему за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть старшего воспитателя устанавливается 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя ДООУ :

**ЗПб ст. восп. = Б. зп. зав. х (К + А), где:**

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

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

А - коэффициент за квалификационную категорию

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15 - для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

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

## **5. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» применяется:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления

образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ДОУ;

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

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

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

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

5.5. Оплата замены за временно отсутствующего педагогического работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в ДОУ производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены) на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

5.6. Замена учебно-вспомогательного персонала оплачивается от базового оклада с учетом 25% доплаты за работу в сельской местности без учета стимулирующей части за фактически отработанное время.

5.7. Замена обслуживающего персонала оплачивается от оклада заменяемого работника с учетом гарантированных доплат и компенсационных выплат без стимулирующей части за фактически отработанное время.

## **6. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат**

6.1. Настоящий раздел Положения применяется при установлении работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области»

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

6.2. Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы определяются исходя из условий труда устанавливаются настоящим Положением, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области».

6.3. Гарантированные надбавки за специфику работы муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» для работников устанавливаются от базового должностного оклада:

- 25 процентов - педагогическим работникам, медицинским работникам, специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности;

- 20 процентов – педагогическим работникам, помощникам воспитателя, медицинским работникам за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности;

- 20 процентов – учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам) за работу в логопедическом пункте;

- 20 - 30 процентов - помощники воспитателя за осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательных мероприятий;

- 26 процентов - педагогическим работникам (кроме старших воспитателей) за реализацию в организации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;

- 30 процентов - молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в Учреждение, на период первого года трудовой деятельности (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

6.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

6.5. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

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

- до 12% процентов - за работу с вредными и тяжелыми условиями труда.

Конкретный размер доплаты работникам определяется Управляющим советом муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области». Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

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

## **7. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам Учреждения**

7.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 27 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

7.4. Заведующий, муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области», проверяет документы об образовании и стаже

педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей и специалистов, устанавливает им должностные оклады.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет заведующий муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области».

**8. 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 при определении условий оплаты труда.**

8.1. Стаж педагогической работы педагогическим работникам рассчитывается исходя из положений Постановления администрации Белгородского района Белгородской области от 21.08.2015 года №71 (пункт 12) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белгородского района».

**Принято:**

на общем собрании работников МДОУ  
«Центр развития ребенка- детский сад  
№4 п. Майский»  
Протокол № 3  
« 23 » ноября 2022 года

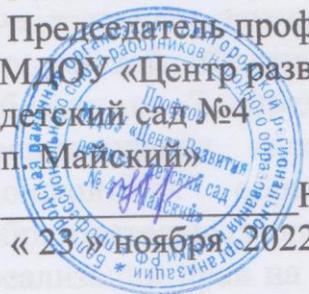
**Утверждено:**

Заведующий МДОУ «Центр развития  
ребенка – детский сад №4  
п. Майский»  
О.А. Стародубцева  
Приказ № 170  
« 23 » ноября 2022 года



**Согласовано:**

Председатель профсоюзного комитета  
МДОУ «Центр развития ребенка-  
детский сад №4  
п. Майский»  
Н.И.Голиусова  
« 23 » ноября 2022 года



**Положение**

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр  
развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района  
Белгородской области»

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития  
ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской  
области»**

**п. Майский, 2022**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области», (Далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п.

Майский Белгородского района Белгородской области», реализующего основную образовательную программу дошкольного образования.

1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» состоит: из стимулирующей части фонда оплаты труда заведующего, и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, административного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда всех категорий работников ДОО, определяет перечень показателей результативности профессиональной деятельности (критерии) по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

1.4. Стимулирующие выплаты всем категориям работников (педагогического персонала, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала, административного персонала) устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом по муниципальному дошкольному образовательному учреждению «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области»

1.6. Положение распространяется на все категории работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области».

1.7. Стимулирующие выплаты заведующему муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области», устанавливаются решением Совета по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Белгородского района, состав которого утвержден Постановлением администрации Белгородского района от 16.08.2016 года №117 «Об утверждении состава Совета и Положения о Совете по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Белгородского района».

## **2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОО**

2.1 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области», осуществляется Управляющим советом два раза в год по итогам учебных полугодий (на 1 сентября и 1 января). Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области», устанавливаются локальным актом организации.

2.2 Состав Управляющего совета утверждается приказом заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области».

2.3 Управляющий совет принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам ДООУ, на основании сводной ведомости. Решение Совета оформляется протоколом.

2.4 Размер стимулирующих выплат работникам ДООУ, рассчитывается путем умножения итогового количества баллов на стоимость одного балла.

2.5 На основании протокола Управляющего совета заведующий издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам ДООУ с обязательным ознакомлением работника под роспись.

2.6 Стимулирующие выплаты работникам ДООУ, устанавливаются два раза в год по следующим отчетным периодам: с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря.

2.7. Система стимулирующих выплат для всех категорий работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» (по основной должности, по внутреннему совместительству и по внешнему совместительству), осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и включает в себя гарантированные и поощрительные выплаты по результатам оценки профессиональной деятельности работников ДООУ.

2.8. Гарантированные стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград устанавливаются в фиксированном денежном выражении:

- за звание «Заслуженный учитель» - 3000 рублей;
- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования РФ» - 500 рублей;
- медицинским работникам, работающим в образовательных организациях, за непрерывный стаж работы от 3 до 5 лет - 50 процентов, свыше 5 лет - 60 процентов;
- за работу в поселках городского типа, городских поселениях (педагогическим работникам, медицинскому персоналу, специалистам) - 25%.

В случае если работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих доплат. Размер указанных стимулирующих доплат в ДООУ не может превышать 50% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.9. Основанием для установления стимулирующих выплат являются критерии результативности профессиональной деятельности.

2.10. Для вновь принятых работников, работников вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников перешедших с одной должности на другую (в разных категориях персонала) стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

2.11. При переходе с одной должности на другую (в одной категории персонала) баллы сохраняются при письменном заявлении работника муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области».

2.12. В целях обеспечения государственно – общественного характера управления создается Рабочая группа по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам ДООУ (далее – Рабочая группа).

### **3. Организация деятельности Рабочей группы по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам ДООУ**

3.1 Состав Рабочей группы в количестве не менее 5 человек утверждается приказом заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области». В состав Рабочей группы могут входить член Управляющего совета, председатель первичной профсоюзной организации. Председателем Рабочей группы является член Управляющего совета.

3.2. Работники, обязаны представить председателю Рабочей группы оценочные листы и подтверждающие документы к ним, заполненные в соответствии с критериями результативности профессиональной деятельности не позднее 15 августа и 15 декабря текущего года.

3.3. Члены Рабочей группы в течение десяти дней осуществляют анализ представленных оценочных листов, для назначения стимулирующих выплат. В случае установления Рабочей группой существенных нарушений (искажение или

недостовверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-х дневный срок.

3.4. Рабочая группа обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговым оценочным листом. С момента ознакомления с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление, на имя заведующего, о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе с аналитическими материалами.

3.5. Ответ о результатах по рассмотрению заявления предоставляется работнику в течение 3-х дней.

3.6. После проверки оценочных листов члены Рабочей группы расписываются в них. На основании оценочных листов, с ознакомлением работников, оформляется сводная ведомость и подписывается всеми членами Рабочей группы, которая передается в Управляющий совет. На основании сводной ведомости Управляющий совет на своем заседании принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам ДООУ большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Управляющего совета.

3.7. Работники, не предоставившие в срок, указанный в п. 3.2. настоящего Положения пакет документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности по установленным критериям не будут учитываться при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.8. Аналитические материалы (оценочные листы и сводная оценочная ведомость) хранятся в ДООУ в течении 3 лет, подтверждающие документы (грамоты, дипломы, справки и др.) - в течении учебного года.

3.9. Ответственность за хранение аналитических материалов возлагается на секретаря Управляющего совета.

#### **4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области» (Критерии)**

4.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного

образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

Учреждение (ДОУ): муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский Белгородского района Белгородской области», реализующее основную образовательную программу дошкольного образования,

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования,

ОВЗ - ограничение возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ЗОЖ - здоровый образ жизни,

ПМПК- психолого - медико - педагогическая комиссия,

ПМПк - психолого - медико - педагогический консилиум МДОУ,

ИП - индивидуальный предприниматель.

**4.2. Первая квалификационная группа «Педагогический персонал» (воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель - логопед, педагог - психолог)**

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

| <b>№ п/п</b>               | <b>Показатели критериев</b>   | <b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b> |
|----------------------------|---|--|
| <b>I. Общие показатели</b> |   |  |
| <b>1.1</b>                 | Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОО, реализуемыми образовательными программами.   | До 10 баллов   |
| <b>1.2</b>                 | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана ДОО, своевременная сдача и качество заполнения и ведения установленной документации; отсутствие замечаний, предупреждений, выговоров (своевременное заполнение табеля посещаемости, тетрадь здоровья, планы воспитательно – образовательной работы, отчетов и других документов, аккуратное ведение записей, отсутствие исправлений) | До 5 баллов  |
| <b>1.3</b>                 | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной   | До 3 баллов  |

|             |   |   |
|-------------|---|---|
|             | услуги (результаты мониторинга, анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованных жалоб)                      |   |
| <b>1.4</b>  | Руководство МО  | 10 баллов   |
| <b>1.5</b>  | Участие в инновационной деятельности (участие в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке)  | 4 балла – всероссийский уровень<br>3 балла – региональный уровень   |
| <b>1.6</b>  | Наличие авторских технологий, программ, обобщенного опыта (разработанные в межаттестационный период – 5 лет)  | 10 баллов – всероссийский уровень<br>5 баллов – региональный уровень<br>3 балла – муниципальный уровень<br>1 балл – на базе ДОУ   |
| <b>1.7</b>  | Презентация собственного АПО в открытых формах (мастер – класс, конференция, средства массовой информации и др.)  | 10 баллов – всероссийский уровень<br>5 баллов – региональный уровень<br>2 балла – муниципальный уровень<br>1 балл – уровень ДОУ   |
| <b>1.8</b>  | Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед. чтениях (выступления, организация выставок, оформление стендов, член творческих, рабочих групп) | 4 балла – всероссийский уровень<br>3 балла – региональный уровень<br>2 балла – муниципальный уровень<br>1 балл – уровень ДОУ      |
| <b>1.9</b>  | Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности  | 10 баллов – всероссийский уровень<br>7 баллов – региональный уровень<br>5 баллов – муниципальный уровень<br>3 балла – уровень ДОУ |
| <b>1.10</b> | Профессиональная экспертная деятельность (член аттестационной комиссии по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих рабочих групп)                                 | До 5 баллов – на базе ДОУ<br>До 10 баллов – муниципальный уровень<br>15 баллов – Всероссийский региональный уровень               |
| <b>1.11</b> | Наличие звания победителя конкурса «Детский   | 20 баллов – всероссийский   |

|             |   |  |
|-------------|---|--|
|             | сад года»   | уровень<br>15 баллов – региональный<br>уровень<br>10 баллов – муниципальный<br>уровень |
| <b>1.12</b> | Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года»   | Победители – 20 баллов   |
| <b>1.13</b> | Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников (организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт – студий и др.) | До 5 баллов  |
| <b>1.14</b> | Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей (работа в ГКП, центрах игровой поддержки и др.)   | До 8 баллов  |
| <b>1.15</b> | Предоставление методической, психолого – педагогической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста образования в форме семейного образования (работа в консультационных центрах, охват семей)                    | До 8 баллов  |
| <b>1.16</b> | Активное участие в общественно значимой деятельности (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, культурно-образовательных общественных мероприятиях, эффективная работа с семьями воспитанников и др.)                                | До 5 баллов  |
| <b>1.17</b> | Наличие высшего педагогического образования   | 3 балла – высшее образование;<br>1 балл – обучение в вузе заочно                       |
| <b>1.18</b> | Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО (подбор материалов для размещения на сайте и его обновление)   | До 5 баллов  |
| <b>1.19</b> | Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей и зачисление в ДОО (соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, своевременная корректировка данных о   | До 3 баллов  |

|                                 |   |   |
|---------------------------------|---|---|
|                                 | воспитанниках ДОО, педагогах и т.д.)  |   |
| <b>1.20</b>                     | Наличие печатных публикаций   | 4 балла – всероссийский уровень<br>3 балла– региональный уровень<br>1 балл – систематические публикации в районной газете |
| <b>1.21</b>                     | Качественное и оперативное ведение протоколов пед. советов, совещаний при руководителе  | До 5 баллов   |
| <b>1.22</b>                     | Работа без больничного листа  | 1 балла   |
| <b>1.23</b>                     | За непрерывный стаж работы в данном учреждении<br>- за непрерывную работу от 1 до 5 лет<br>- за непрерывную работу от 5 до 10 лет<br>- за непрерывную работу свыше 10 лет   | 1 балл<br>2 балла<br>3 балла  |
| <b>Специфические показатели</b> |   |   |
| <b>2.1</b>                      | Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования   | До 5 баллов   |
| <b>2.2</b>                      | Оснащенность ДОО учебно – методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами   | До 5 баллов   |
| <b>2.3</b>                      | Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам ДО (качественная организация деятельности ПМПк ДОО, разработка и сопровождение реализации адаптированных образовательных программ) | До 5 баллов   |
| <b>2.4.</b>                     | Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО (100% выполнение плана повышения квалификации, организация участия педагогов в обучающих мероприятиях (вебинары, авторские семинары и т.д.)                   | До 5 баллов   |
| <b>2.5.</b>                     | Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО (Повышение доли педагогов, аттестованных на квалификационные категории; сопровождение педагогов в межаттестационный период, содействие в подборе и размещении на ЭМОУ  | До 5 баллов   |

|             |  |  |
|-------------|--|--|
|             | аттестационных материалов)   |  |
| <b>2.6</b>  | Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования          | <b>Победители / призеры</b><br>15 баллов – всероссийский уровень<br>10 баллов – региональный уровень<br>7 баллов – муниципальный уровень<br><b>Лауреат</b><br>5 баллов |
| <b>2.7</b>  | Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия (учреждения допобразования, спортивные школы, учреждения культуры) | До 5 баллов  |
| <b>2.8</b>  | Обеспечение развития государственно – частного партнерства (методическое организационное сопровождение ЧДОО, ИП)   | До 5 баллов  |
| <b>2.9</b>  | Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами (реализация совместных планов работы)   | До 5 баллов  |
| <b>1.10</b> | Организация кадетского движения в ДОО  | До 5 баллов  |
| <b>1.11</b> | Наличие значка «ГТО»   | До 5 баллов  |

### **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ И ПРОЧИХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

| <b>№ п/п</b> | <b>Показатели критериев</b>   | <b>должность</b>                             | <b>Кол-во баллов по каждому показателю критериев</b>                          |
|--------------|---|--|---|
|              | <b>I. Общие показатели</b>  |  |   |
| <b>1.1</b>   | Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОО, реализуемыми образовательными программами. | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | До 10 баллов  |
| <b>1.2</b>   | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана ДОО, своевременная сдача и качество заполнения и ведения   | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | Все мероприятия годового плана работы Учреждения выполняются своевременно и в |

|            |   |  |  |
|------------|---|--|--|
|            | установленной документации; отсутствие замечаний, предупреждений, выговоров (своевременное заполнение табеля посещаемости, тетрадь здоровья, планы воспитательно-образовательной работы, отчетов и других документов, аккуратное ведение записей, отсутствие исправлений) |  | полном объеме – 5 баллов ;<br>Имеются незначительные отступления – 2 балла;<br>Имеются систематические отступления от годового плана работы ДОУ – 0 б. |
| <b>1.3</b> | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги (результаты мониторинга, анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованных жалоб)                                    | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | от 70 до 80 % - 1 балл.<br>от 80 до 89 % - 2 балла.<br>свыше 90% - 3 балла.  |
| <b>1.4</b> | Руководство МО  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | 10 баллов  |
| <b>1.5</b> | Участие в инновационной деятельности (участие в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке)  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | 4 балла – всероссийский уровень<br>3 балла – региональный уровень  |
| <b>1.6</b> | Наличие авторских технологий, программ, обобщенного опыта (разработанные в межаттестационный период – 5 лет)  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | 10 баллов – всероссийский уровень<br>5 баллов – региональный уровень<br>3 балла – муниципальный уровень<br>1 балл – на базе ДОУ                        |
| <b>1.7</b> | Презентация собственного АПО в открытых формах (мастер – класс, конференция, средства массовой информации и др.)  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | 10 баллов – всероссийский уровень<br>5 баллов – региональный уровень<br>2 балла – муниципальный уровень<br>1 балл – уровень ДОУ                        |

|             |   |  |   |
|-------------|---|--|---|
| <b>1.8</b>  | Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед. чтениях (выступления, организация выставок, оформление стендов, член творческих, рабочих групп) | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | 4 балла - всероссийский уровень<br>3 балла - региональный уровень<br>2 балла - муниципальный уровень<br>1 балл - уровень ДООУ   |
| <b>1.9</b>  | Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | на уровне ДООУ – 1 балл.<br>на муниципальном уровне - 3 балла.<br>на региональном уровне - 4 балла.<br>на федеральном уровне - 5 баллов.  |
| <b>1.10</b> | Профессиональная экспертная деятельность (член аттестационной комиссии по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих рабочих групп)                                 | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | До 5 баллов – на базе ДООУ<br>До 10 баллов – муниципальный уровень<br>15 баллов – Всероссийский региональный уровень  |
| <b>1.11</b> | Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года»   | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | 20 баллов – всероссийский уровень<br>15 баллов – региональный уровень<br>10 баллов – муниципальный уровень  |
| <b>1.12</b> | Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года»   | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | Победители, призеры<br>20 баллов – всероссийский уровень<br>15 баллов – региональный уровень<br>10 баллов – муниципальный уровень<br>5 баллов – лауреат муниципального этапа,<br>2 балла - участник |
| <b>1.13</b> | Внедрение современных форм сотрудничества с семьями   | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | До 5 баллов   |

|             |  |  |   |
|-------------|--|--|---|
|             | воспитанников (организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт – студий и др.)                                  | персоналу                                    |   |
| <b>1.14</b> | Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей (работа в ГКП, центрах игровой поддержки и др.)  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | До 8 баллов   |
| <b>1.15</b> | Предоставление методической, психолого – педагогической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста образования в форме семейного образования (работа в консультационных центрах, охват семей) | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | До 5 баллов систематические консультации – 5 баллов;<br>разовые консультации – 1 балл.  |
| <b>1.16</b> | Активное участие в общественно значимой деятельности (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, культурно-образовательных общественных мероприятиях, эффективная работа с семьями воспитанников и др.)             | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | Баллы по каждому виду деятельности суммируются<br>1) взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью за отчетный период:<br>более 100 часов – 5 баллов.<br>70-100 ч. – 3 балла.<br>10-69 ч. – 1балл.<br>2) участие в утренниках (активное), культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 3 балла;<br>3) эффективная результативная работа |

|             |  |  |   |
|-------------|--|--|---|
|             |  |  | с семьями воспитанников – до 3 балла<br>4) участие в субботниках – до 2 балла;<br>5) активное участие в благоустройстве территории – до 3 балла |
| <b>1.17</b> | Наличие высшего педагогического образования  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | 3 балла – высшее образование;<br>1 балл – обучение в вузе заочно  |
| <b>1.18</b> | Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО (подбор материалов для размещения на сайте и его обновление)  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | До 5 баллов систематическая работа – 5 баллов.<br>разовые материалы – 1 балл  |
| <b>1.19</b> | Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей и зачисление в ДОО (соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, своевременная корректировка данных о воспитанниках ДОО, педагогах и т.д.) | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | До 3 баллов   |
| <b>1.20</b> | Наличие печатных публикаций  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | 4балла – всероссийский уровень<br>3балла – региональный уровень<br>1балл – систематические публикации в районной газете                         |
| <b>1.21</b> | Работа без больничного листа   | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | 2 балла   |
| <b>1.22</b> | За непрерывный стаж работы в данном учреждении<br>- за непрерывную работу от 1 до 5 лет<br>- за непрерывную работу от 5 до 10 лет  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу | 1 балл<br>2 балла   |

|                                 |   |   |  |
|---------------------------------|---|---|--|
|                                 | - за непрерывную работу свыше 10 лет  |   | 3 балла  |
| <b>1.23</b>                     | Ведение собственного сайта  | Все, относящиеся к педагогическому персоналу  | до 5 баллов  |
| <b>СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b> |   |   |  |
| <b>2.1</b>                      | Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов (организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д.)                  | Воспитатель   | до 5 баллов  |
| <b>2.2</b>                      | Высокий уровень функционирования<br>Не менее 80% - дети от 4-7 лет,<br>70-79% - дети от 4-7 лет,<br>Не менее 70% - для детей от 1-4 лет<br>60-69 для детей от 1-4 лет                   | Воспитатель   | 5 баллов<br>3 балла<br>5 баллов<br>3 балла   |
| <b>2.3</b>                      | Эффективная работа по снижению заболеваемости воспитанников (показатель пропущено 1ребенком дней по болезни в год не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель) | Воспитатель, инструктор по физической культуре  | 5 баллов   |
| <b>2.4</b>                      | Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста  | Воспитатель групп раннего возраста  | 7 баллов   |
| <b>2.5</b>                      | Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период (по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО(группе))  | Воспитатели, педагог - психолог   | До 3 баллов  |
| <b>2.6</b>                      | Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми инвалидами (на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПК, медицинских организаций)                     | Воспитатели групп компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности, учитель – логопед (дефектолог), инструктор по физкультуре, педагог – психолог | до 5 баллов;<br>Стабильная положительная динамика составляет: 85% и более – 5балл<br>75-84% - 3 балл<br>65-74% - 1балл |

|      |   |   |   |
|------|---|---|---|
|      |   | музруководитель   |   |
| 2.7  | Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников  | Воспитатели<br>учитель – логопед (дефектолог),<br>инструктор по физкультуре,<br>педагог – психолог,<br>музыкальный руководитель | 3 балла – отсутствие травматизма  |
| 2.8  | Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | Воспитатели<br>учитель – логопед (дефектолог),<br>инструктор по физкультуре,<br>педагог – психолог,<br>музыкальный руководитель | <b>Победители / призеры</b><br>15 баллов – всероссийский уровень<br>10 баллов – региональный уровень<br>7 баллов – муниципальный уровень<br><b>Лауреат</b> - 5 баллов<br>Участник – 2 балла<br>При неоднократных результативных показателях могут устанавливаться дополнительные баллы не более 20 баллов |
| 2.9  | Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования                               | Воспитатели<br>учитель – логопед (дефектолог),<br>инструктор по физкультуре,<br>педагог – психолог,<br>музыкальный руководитель | <b>Победители / призеры</b><br>15 баллов– всероссийский уровень<br>10 баллов – региональный уровень<br>7 баллов– муниципальный уровень<br><b>Лауреат</b> -5 баллов<br>Участник – 2 балла<br>При неоднократных результативных показателях могут устанавливаться дополнительные баллы не более 20 баллов    |
| 2.10 | Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных  | Воспитатели<br>инструктор по  | 5 баллов  |

|      |  |   |              |
|------|--|---|--------------|
|      | трудозатрат (работа с разновозрастной группой)   | физкультуре, музыкальный руководитель                             |              |
| 2.11 | Реализация адаптированных образовательных программ в группах компенсирующей и оздоровительной направленности ( на период длительного отсутствия основного воспитателя группы компенсирующей и оздоровительной направленности( отпуск, больничный лист) | Воспитатели групп общеразвивающей, комбинированной направленности | До 5 баллов  |
| 2.12 | Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения   | Музыкальный руководитель, воспитатель, педагог – психолог         | До 5 баллов  |
| 2.13 | Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО (По результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДОО 2 раза в год)   | Педагог - психолог  | До 5 баллов  |
| 2.14 | Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях   | Педагог – психолог, учитель – логопед (дефектолог)                | До 5 баллов  |
| 2.15 | Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятием спортом, музыкой  | инструктор по физкультуре музыкальный руководитель)               | До 10 баллов |
| 2.16 | Наличие значка «ГТО»   |   | До 5 баллов  |
| 2.17 | Эффективность работы по привлечению воспитанников ДОО к сдаче норм ГТО   | инструктор по физкультуре   | До 10 баллов |

#### 4.3. Вторая квалификационная группа «Специалисты и учебно-вспомогательный персонал» (медицинская сестра, помощник воспитателя)

| № п/п | Показатели критериев                 | должность | Кол-во баллов |
|-------|--------------------------------------|-----------|---------------|
|       | <b>Общие показатели</b>              |           |               |
| 1.1   | Ведение установленной документации в | медсестра | До 5 баллов   |

|             |   |                                 |   |
|-------------|---|---------------------------------|---|
|             | соответствии с номенклатурой дел  |                                 |   |
| <b>1.2</b>  | Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов   | медсестра                       | До 5 баллов   |
| <b>1.3</b>  | Активное участие в общественно значимой деятельности (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, ремонте и др.) | Помощник воспитателя, медсестра | Баллы по каждому виду деятельности суммируются<br>1) взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – до 3 балла;<br>2) участие в утренниках (активное), культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 2 баллов;<br>3) участие в косметическом ремонте ДОУ – до 2 баллов;<br>4) участие в субботниках – до 2 баллов;<br>5) активное участие в благоустройстве территории – до 3 баллов; |
| <b>1.4</b>  | Наличие высшего профессионального образования   | Помощник воспитателя, медсестра | 2 балла   |
| <b>1.5</b>  | За непрерывный стаж работы в учреждении<br>- за непрерывную работу от 1 до 5 лет<br>- за непрерывную работу от 5 до 10 лет<br>- за непрерывную работу свыше 10 лет    | Помощник воспитателя, медсестра | 1 балл<br>2 балла<br>3 балла  |
| <b>1.6</b>  | За работу в данный период без больничного листа   | Помощник воспитателя, медсестра | 2 балла   |
| <b>1.7.</b> | Наличие значка «ГТО»  | Помощник воспитателя, медсестра | До 5 баллов   |

|            | <b>Специфические показатели</b>  |                                    |                     |
|------------|--|------------------------------------|---------------------|
| <b>2.1</b> | Качественное осуществление воспитательных функций  | Помощник воспитателя               | До 5 баллов         |
| <b>2.2</b> | Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста ( для детей в возрасте до 3 лет)  | Помощник воспитателя               | До 3 баллов         |
| <b>2.3</b> | Высокий уровень функционирования<br>Не менее 80% - дети от 4-7 лет,<br>Не менее 70% - для детей от 1-4 лет<br>70-79% - дети от 4-7 лет,<br>60-69 для детей от 1-4 лет  | Помощник воспитателя,<br>медсестра | 5 баллов<br>3 балла |
| <b>2.4</b> | Эффективная работа по снижению заболеваемости воспитанников (показатель пропущено 1ребенком дней по болезни в год не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель)  | Помощник воспитателя,<br>медсестра | 3 балла             |
| <b>2.5</b> | Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний (отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований)<br>Наличие предписаний, замечаний                                  | медсестра                          | 3 балла             |
| <b>2.6</b> | Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО (отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса)<br>Наличие предписаний, замечаний     | Медсестра,<br>помощник воспитателя | До 5 баллов         |
| <b>2.7</b> | Качественная организация питания и выполнение норм питания (не менее 90% и не более 100% в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений) | медсестра                          | 3 балла             |
| <b>2.8</b> | Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми – инвалидами (на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПК, медицинских организаций)  | Медсестра,<br>помощник воспитателя | До 3 баллов         |
| <b>2.9</b> | Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями  | медсестра                          | До 3балла           |

|             |  |           |             |
|-------------|--|-----------|-------------|
| <b>2.10</b> | Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятием спортом (организация Дней здоровья, оздоровительных секций, групп для работников ДОО) | медсестра | До 5 баллов |
|-------------|--|-----------|-------------|

**4.4. Третья квалификационная группа «Технические исполнители и обслуживающий персонал» (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту белья, сторож, повар)**

| <b>№ п/п</b> | <b>Показатели критериев</b>  | <b>должность</b>                            | <b>Кол-во баллов</b>   |
|--------------|--|---|--|
|              | <b>Общие показатели</b>  |   |  |
| <b>1.1</b>   | Активное участие в общественно значимой деятельности (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, ремонте и др., а также мероприятиях повышающий имидж ДОО) | Все, относящиеся к обслуживающему персоналу | 1) взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – до 3балла<br>2) участие в утренниках (активное), культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 2 баллов;<br>3) участие в косметическом ремонте ДОУ – до 2 баллов;<br>4) участие в субботниках – до 2 баллов;<br>5) активное участие в благоустройстве территории – до 3 балла. |
| <b>1.2</b>   | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии.   | Все, относящиеся к обслуживающему персоналу | До 3 баллов;   |

|             |   |  |                                 |
|-------------|---|--|---------------------------------|
| <b>1.3</b>  | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов (при проведении проверок).   | Все, относящиеся к обслуживающему персоналу                          | 3 балла;                        |
| <b>1.4</b>  | - за непрерывную работу в данном учреждении от 1 до 5 лет<br>- за непрерывную работу от 5 до 10 лет<br>- за непрерывную работу свыше 10 лет   |  | 1 балл;<br>2 балла;<br>3 балла; |
| <b>1.5</b>  | За работу в данный период без больничного листа   |  | 2 балла;                        |
| <b>1.6.</b> | Наличие значка «ГТО»  |  | До 5 баллов                     |
|             | <b>СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ</b>   |  |                                 |
| <b>2.1.</b> | Качественная организация питания детей (отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса)<br>Наличие предписаний, замечаний | повар  | До 5 баллов                     |
| <b>2.2</b>  | Наличие квалифицированного разряда  | повар  | 2 балла                         |
| <b>2.3</b>  | Обеспечения диетического питания детей  | повар  | До 3 баллов                     |
| <b>2.4</b>  | Качественное содержание пищеблока (отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий)   | Подсобный рабочий  | До 3 баллов                     |
| <b>2.5</b>  | Выполнение погрузочно –разгрузочных работ   | Подсобный рабочий  | До 3 баллов                     |
| <b>2.6</b>  | Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в соответствии с графиком  | Машинист по стирке и ремонту белья,<br>кастелянша                    | До 5 баллов                     |
| <b>2.7</b>  | Качественное содержание территории ДОО  | Дворник,<br>рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | До 5 баллов                     |
| <b>2.8</b>  | Оперативность и качественное выполнения заявок сотрудников  | рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений             | До 5 баллов                     |
| <b>2.9</b>  | Отсутствие ЧП на рабочем месте,   | сторож   | До 5 баллов                     |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО |  |  |
|--|---|--|--|

**заведующий хозяйством**

| <b>№ п/п</b> | <b>Показатели критериев</b>  | <b>Кол-во баллов</b>   |
|--------------|--|--|
| 1.           | Своевременное и правильное заключение необходимых хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт; правильное оформление счетов на приобретение материально – технических средств и оборудования и их получение. | До 3 баллов  |
| 2.           | Активное участие в общественно значимой деятельности (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, ремонте и др., а также мероприятиях повышающий имидж ДОО)                         | До 12 баллов<br>1) взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – до 3балла.<br>2) участие в утренниках (активное), культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 2 балла;<br>3) участие в косметическом ремонте ДОО – до 2 балла.<br>4) участие в субботниках – до 2 баллов;<br>5) активное участие в благоустройстве территории – до 3 баллов. |
| 3.           | Высшее образование   | 2 балла  |
| 4.           | Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения<br>И отсутствие жалоб   | До 3 баллов  |
| 5.           | Обеспечение выполнения требований пожарной и электро безопасности, охраны труда, обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО, высокое качество подготовки и своевременная организация ремонтных работ.                                 | До 3 баллов  |
| 6.           | Своевременная правильная организация питания (подготовка, хранение продуктов и их реализация).   | До 3 баллов  |

|     |  |   |
|-----|--|---|
|     | Обеспечение выполнения натуральных норм питания<br><b>5 баллов</b>   | не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений |
| 7.  | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности; (при наличии проверок);                               | До 3 баллов   |
| 8.  | Качественное ведение документации  | 1 балл  |
| 9   | Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов  | 2 балл  |
| 10  | Результативность работы по энергосбережению  | <b>3 балла</b>  |
| 11  | Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования Учреждения  | <b>3 балла</b>  |
| 12  | Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности<br><b>до 5 баллов</b>  | при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования Учреждения-<br>5 баллов                        |
| 13. | Отсутствие поломок и хищения материальных ценностей Учреждения;  | 1 балл  |
| 14. | За непрерывный стаж работы в учреждении<br>- за непрерывную работу от 1 до 5 лет<br>- за непрерывную работу от 5 до 10 лет<br>- за непрерывную работу свыше 10 лет | 1 балл<br>2 балла<br>3 балла  |

|     |   |             |
|-----|---|-------------|
| 15. | За работу в данный период без больничного листа | 2 балла     |
| 16. | Наличие значка «ГТО»                            | До 5 баллов |

**4.5. Четвертая квалификационная группа «Административно-управленческий персонал» (заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер)**

| № п/п                               | Показатели   | Примечание   |
|-------------------------------------|--|--|
| <b>I. Общие показатели</b>          |  |  |
| 1.1                                 | Эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности<br><b>5 баллов</b>                  | при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб- 5 баллов  |
| 1.2                                 | Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности<br><b>5 баллов</b> | при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб -5 баллов  |
| 1.3                                 | Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов<br><b>5 баллов</b>   | 5 баллов   |
| 1.4                                 | Соблюдение прав участников образовательного процесса<br><b>3 балла</b>   | отсутствие обоснованных жалоб – 3 балла  |
| 1.5                                 | Активное участие в общественно значимой деятельности<br><b>до 5 баллов</b>   | взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях повышающих имидж ДОУ |
| 1.6                                 | Высшее образование<br><b>3 балла</b>   | за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе   |
| <b>II. Специфические показатели</b> |  |  |
| 2.1                                 | Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО                                    | 5 баллов   |

|      |   |  |
|------|---|--|
|      | <b>до 5 баллов</b>  |  |
| 2.2  | Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности<br><b>до 5 баллов</b>         | при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО – 5 баллов  |
| 2.3  | Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО<br><b>до 5 баллов</b>  | отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний по охране труда, своевременное проведение СОУТ, проведения мероприятий по улучшению условий охраны труда – 5 баллов                                  |
| 2.4  | Обеспечение выполнения натуральных норм питания<br><b>5 баллов</b>  | не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 5 баллов |
| 2.5  | Высокое качество проведения ремонтных работ<br><b>3 балла</b>   | 3 балла  |
| 2.6  | Результативность работы по энергосбережению<br><b>3 балла</b>   | 3 балла  |
| 2.7  | Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО<br><b>3 балла</b> | 3 балла  |
| 2.8  | Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО<br><b>3 балла</b>                          | 3 балла  |
| 2.9  | Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО<br><b>3 балла</b>   | 3 балла  |
| 2.10 | Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН<br><b>3 балла</b>   | при отсутствии обоснованных жалоб - 3 балла  |

## 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

5.1 МДОУ имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения.

Приложение 1  
к Положению о распределении  
стимулирующей части фонда оплаты  
труда работников муниципального  
дошкольного образовательного  
учреждения «Центр развития ребенка –  
детский сад №4 п. Майский  
Белгородского района Белгородской области»

### Оценочный лист оценки результативности профессиональной деятельности

Ф.И.О., должность работника \_\_\_\_\_

Период оценки результативности профессиональной деятельности \_\_\_\_\_

| № п/п | Показатель оценки результативности профессиональной деятельности | Подтверждающие документы | Максимальное количество баллов по каждому показателю | Кол-во набранных баллов | Подпись члена Рабочей Группы |
|-------|--|--------------------------|--|-------------------------|------------------------------|
| 1     | 2  | 3                        | 4  | 5                       | 6                            |
| 1.    |  |                          |  |                         |                              |
| 2.    |  |                          |  |                         |                              |
| 3.    |  |                          |  |                         |                              |
| 4.    |  |                          |  |                         |                              |
| 5.    |  |                          |  |                         |                              |
| Итого |  |                          |  |                         | X                            |

Ознакомлен (Ф.И.О. и подпись работника) \_\_\_\_\_

Дата ознакомления \_\_\_\_\_

Приложение 2  
к Положению о распределении  
стимулирующей части фонда оплаты  
труда работников муниципального  
дошкольного образовательного  
учреждения «Центр развития ребенка –  
детский сад №4 п. Майский  
Белгородского района  
Белгородской области»

**Сводная ведомость оценки результативности профессиональной деятельности  
работников муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский сад №4 п. Майский  
Белгородского района Белгородской области»**

Категория работников \_\_\_\_\_

Период оценки результативности профессиональной деятельности \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

| Ф.И.О.<br>работника | Должность<br>работника | Показатели оценки<br>результативности<br>профессиональной<br>деятельности |   |   |        | Итоговое<br>количество<br>баллов | Подпись<br>работника |
|---------------------|------------------------|---|---|---|--------|----------------------------------|----------------------|
|                     |                        | 1   | 2 | 3 | и т.д. |                                  |                      |
| 1                   | 2                      | 3   | 4 | 5 | 6      | 7                                | 8                    |
|                     |                        |   |   |   |        |                                  |                      |
|                     |                        |   |   |   |        |                                  |                      |
|                     |                        |   |   |   |        |                                  |                      |
|                     |                        |   |   |   |        |                                  |                      |

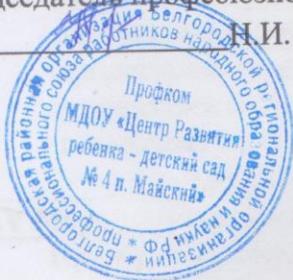
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Председатель Рабочей группы (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

Секретарь Рабочей Группы (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_

Председатель профсоюзного комитета

Н.И. Голиусова



### СОГЛАШЕНИЕ

по проведению мероприятий по охране труда  
на 2024 год МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 4 п. Майский  
Белгородского района Белгородской области»

Мы, нижеподписавшиеся заведующий МДОУ № 4 п. Майский Стародубцева Ольга Александровна и председатель профкома Голиусова Наталья Игоревна, заключили настоящее соглашение о выполнении мероприятий, обеспечивающих безопасность образовательного процесса в дошкольном учреждении

| Содержание мероприятий (работ)  | Стоимость работ (в руб.) | Сроки выполнения работ | Ответственные за выполнение мероприятия | Количество работников, которым улучшаются условия труда |
|---|--------------------------|------------------------|---|---|
| <b>I Организационные мероприятия</b>  |                          |                        |   |   |
| Проведение вводного инструктажа на рабочем месте  |                          |                        | Заведующий                              | 10  |
| Аттестация работников   |                          | В течении года         | Заведующий, старший воспитатель         |   |
| Специальная оценка условий труда  | 15000                    | В течении года         | Заведующий, специалист по охране труда  | 12  |
| Учеба по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, по эксплуатации тепловых энергоустановок, оказание первой помощи | 30000                    | По срокам учебы        | Заведующий, специалист по охране труда  | 90  |
| <b>II Технические мероприятия</b>   |                          |                        |   |   |
| Гидравлическое испытание системы отопления и водоснабжения  | 60000                    | Июнь - июль            | Зам. по АХЧ                             | 90  |
| Произвести поверку весов и технический осмотр электрооборудования   | 20000                    | Июнь - июль            | Зам. по АХЧ                             | 90  |
| Устранить течь в примыканиях  |                          |                        | Заведующий,                             | 00  |

|   |   |        |                |                            |    |
|---|---|--------|----------------|----------------------------|----|
| 2   | Обеспечение условий учебно – воспитательного процесса в группах и кабинетах согласно норм СанПин:<br>- оснащение мебелью;<br>- игровым оборудованием;<br>- дидактическим материалом | 350000 | В течении года | Заведующий,<br>Зам. по АХЧ | 90 |
| 3   | Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблоков и подсобных помещений   | 52000  | В течении года | Старшая медсестра          | 90 |
| <b>IV Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты</b> |   |        |                |                            |    |
| 1   | Приобретение специальной одежды в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами   | 110000 | В течении года | Заведующий,<br>Зам. по АХЧ | 90 |
| 2   | Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами, средства защиты (маски, перчатки)                                  | 170000 | В течении года | Зам. по АХЧ                | 90 |
| 3   | Обеспечение медикаментами (аптечка) и дезсредствами   | 75000  | В течении года | Старшая медсестра          | 90 |
| <b>V Мероприятия по пожарной безопасности</b>                                       |   |        |                |                            |    |
| 1   | Испытание на водоотдачу пожарных кранов и пожарных гидрантов  | 45000  | В течении года | Заведующий,<br>Зам. по АХЧ | 90 |
| 2   | Приобретение и частичная  | 35000  | В течении      | Зам. по АХЧ                | 26 |

|  |                            |  |      |  |  |
|--|----------------------------|--|------|--|--|
|  | перезагрузка огнетушителей |  | года |  |  |
|--|----------------------------|--|------|--|--|

Приложение №5  
к Коллективному договору  
на 2024 -2026 г.г.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета  
Н.И. Солгусова

«Утверждено»

Заведующий МДОУ «ЦРР – детский сад»  
п. Майский  
О.А. Стародубцева

**Перечень  
профессий и должностей**

работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 4 п. Майский Белгородского района Белгородской области»,

**имеющих, право на обеспечение специальной одежды и  
средств индивидуальной защиты**

| Название должности  | Количество | Какая одежда предоставляется  |
|---|------------|---|
| 1. Помощник воспитателя                                   | 19 чел.    | Халат белый, халат темный, косынка, фартук белый, фартук цветной    |
| 2. Повар  | 4 чел.     | Халат белый – 2 шт., колпак, халат темный, костюм х/б               |
| 3. Шеф-повар  | 1 чел.     | Халат белый – 2 шт., колпак, халат темный, костюм х/б               |
| 4. Медицинская сестра                                     | 2 чел.     | Халат белый – 2 шт., колпак   |
| 5. Кастелянша   | 1 чел.     | Халат белый, халат темный   |
| 6. Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)        | 1 чел.     | Халат белый, халат темный   |
| 7. Заместитель заведующего по АХР                         | 1 чел.     | Халат белый, халат темный   |
| 8. Заведующий   | 1 чел.     | Халат белый, халат темный   |
| 9. Заведующий хозяйством                                  | 1 чел.     | Халат белый, халат темный   |
| 10. Кладовщик   | 1 чел.     | Халат белый, халат темный   |
| 11. Дворник   | 2 чел.     | Костюм из смешанных тканей, фартук с нагрудником, перчатки – 6 пар. |
| 12. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2 чел.     | Костюм из смешанных тканей, фартук с нагрудником, перчатки – 6 пар. |
| 13. Уборщик производственных и служебных помещений        | 2 чел.     | Халат темный, перчатки полимерные – 6 пар.                          |

Прошит и пронумерован:  
 коллективный договор на 2024-2026г.г  
 МДОУ «ЦРР – детский сад №4 п.Майский  
 Белгородского района Белгородской области»  
 98(девятью восемь) листов

Заведующий МДОУ Стародубцева



|   |        |   |
|---|--------|---|
| 13. Уборники производственных и обслуживающего и ремонтно-технического назначения | 3 лет  | Хэляг тейнриг' небязлки полниесбирис с пьльбулшиком' небязлки – 0 пьль' |
| 13. Бэробниг по комплексному  | 3 лет  | Кослюм из смешанных тканей' фэблук с пьльбулшиком' небязлки – 0 пьль'   |
| 11. Уборники  | 3 лет  | Кослюм из смешанных тканей' фэблук                                      |
| 10. Кухонный  | 1 лет  | Хэляг бэсириг' хэляг тейнриг  |
| 9. Завешивающий хозяйством  | 1 лет  | Хэляг бэсириг' хэляг тейнриг  |
| 8. Завешивающий   | 1 лет  | Хэляг бэсириг' хэляг тейнриг  |
| УХР   |        |   |
| Завешивающего по  | 1 лет  | Хэляг бэсириг' хэляг тейнриг  |
| Уборки и ремонтно-  | 1 лет  | Хэляг бэсириг' хэляг тейнриг  |
| Ткань   | 1 лет  | Хэляг бэсириг' хэляг тейнриг  |
| Ткань   | 3 лет  | Хэляг бэсириг' – 3 шт.' кошик тейнриг' кослюм х/б                       |
|   | 1 лет  | Хэляг бэсириг' – 3 шт.' кошик' хэляг тейнриг' кослюм х/б                |
|   | 4 лет  | Хэляг бэсириг' – 3 шт.' кошик' хэляг фэблук бэсириг' фэблук пьльшой     |
|   | 10 лет | Хэляг бэсириг' хэляг тейнриг' косринка'                                 |
| Количество  |        | Какая объектив предоставляется  |

