

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка»  
города Рубцовска  
на 2024-2026 годы

<p>Руководитель общеобразовательной организации</p>  <p><i>Полторацкая</i> Н.Н. Полторацкая (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>Печать</p>	<p>Председатель первичной организации Профсоюза</p>  <p><i>Сумина</i> Е.В. Сумина Е.В. (подпись, Ф.И.О.)</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Дата подписания коллективного договора

01.12.2023г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Центре занятости населения \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Печать

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в Коллективно-договорном центре города Рубцовска в Рубцовске  
«11» 12 2023 года  
Регистрационный номер \_\_\_\_\_  
(должность) Васильев  
(подпись) Васильев

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной организации (далее организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и отраслевыми региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице руководителя Полторацкой Натальи Николаевны (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Суминой Елены Владимировны (далее – «Профком»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации.

1.5. Настоящий коллективный договор действует с 2024 года по 2026 год (не более трех лет).

1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения, которое регистрируется в Центре занятости населения КГКУ УСЗН по Городу Рубцовску и Рубцовскому району.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем с учетом мнения профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников;
- 3) положение о системе оплаты труда работников;
- 4) положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам;
- 5) положение об оценке качества работы педагогов;
- 6) график сменности;
- 7) соглашение по охране труда;
- 8) график отпусков;
- 9) тарификация и приказ о распределении учебной нагрузки педагогических работников;
- 10) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 11) перечень профессий при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинские осмотры;
- 12) положение о конфликте интересов;
- 13) положение о комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов;
- 14) положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 15) положение о комиссии по трудовым спорам;
- 16) положение о порядке рассмотрения обращения граждан;
- 17) положение о порядке проведения специальной оценки условий труда (СОУТ);
- 18) положение о комиссии (комитета) по охране труда;
- 19) положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности воспитательно - образовательного процесса;
- 15) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора,
- другие формы.

1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней после его подписания.

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

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации, имеющими отношение к их трудовой деятельности.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочем месте, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путем подписания работником и работодателем дополнительного соглашения. Один экземпляр

дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается его подписью на экземпляре дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящемуся у работодателя.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. В целях сокращения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и иными педагогическими работниками, педагогами дополнительного образования работодатель руководствуется частью 6 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минпросвещения РФ от 21.07.20-22 г. № 582, Разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 года № ИП-234/09/189) и обязуется:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, применять квалификационные характеристики;

2) возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) включать в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

- для воспитателей и иных педагогических работников:

а) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участие в разработке дополнительной общеразвивающей программы;

б) составление планов учебных занятий;

в) ведение журнала в электронной форме;

2.7. Объем педагогической работы педагогическим работникам дошкольной образовательной организации устанавливается локальными нормативными актами организации (тарификация, приказ) с учетом мнения профкома.

2.8. Объем педагогической работы педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.9. Об изменениях объема педагогической работы (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема педагогической работы осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

2.11. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- работники, имеющие стаж работы в образовательной организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;

- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций,

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.14. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.15. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.16. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

### **III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

3. Работодатель обязуется:

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательных организаций устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп не ниже минимальных окладов (с учетом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению № 2. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом: квалификационной категории; средней наполняемости группы по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения); специфики работы.

3.2. Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с приказом комитета по образованию администрации города, которым утверждено примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций (модельный нормативный акт). При разработке Положения руководствоваться Модельным нормативным правовым актом к письму Министерства образования и науки Алтайского края от 29.04.2022 № 23-ПА/15/1146.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 9 числа следующего месяца, аванс осуществляется 24 числа текущего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто

пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6. Выплачивать заработную плату через перечисления на банковскую карту ОПО «Сбербанк России».

3.7. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Порядок оформления расчетных листов определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.1999 г.

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профкома (ст.136 ТК РФ).

3.8. Формирование фонда оплаты труда муниципальной общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема финансовых средств, выделенных образовательной организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета, в соответствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной образовательных организаций, установленных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

3.9. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты за результативность и качество работы;
- ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы;
- ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;
- ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячные выплаты за наставничество;
- ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования;
- ежемесячная выплата лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами).

3.10. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяется локальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии с иным органом работников.

3.11. Производить оплату труда педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, исходя из базовой части оплаты труда (оклад, должностной оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) и стимулирующей части.

Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющих от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат, которые указываются в приложении к коллективному договору и в трудовом договоре. Выплаты за работу с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства РФ от 27.12.1997 года № 1631 в части установления районного коэффициента к заработной плате 1,25 в отдельных территориях Алтайского края

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размера установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Выплаты их осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

Размеры выплат устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

Заработная плата административно-управленческому персоналу производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации.

3.12. Устанавливать доплаты председателям первичных профсоюзных организаций, другим работникам – членам Профсоюза, на которых возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за:

- соблюдением трудового законодательства,
- выполнением условий трудовых договоров с работниками и коллективного договора образовательного учреждения.

(Основание: Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность на 2022 – 2024 годы).

Размеры доплат определяются Положением об оплате труда образовательной организации.

3.13. Предусматривать надбавку к заработной плате уполномоченным профсоюза по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей в размере не менее 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

(Основание: Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность на 2022 – 2024 годы).

3.14. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

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

- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.15. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.16. Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на педагогических работников с учетом мнения профкома.

3.17. Вводить в состав аттестационной комиссии сада председателя профкома.

3.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации,

- с учетом мнения профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

4.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности),

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года,

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

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению

работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ,

- организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,

- 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",

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г.

№ 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации – Приложение № 1 к колдоговору (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), о также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст. 123 ТК РФ).

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

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.6.2. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.6.3. Проводить с учетом мнения профкома предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.6.4. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с педагогической работой на новый учебный год.

5.6.5. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

5.6.6. Педагогическую работу педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогам.

5.6.7. Не планировать педагогическую работу на выходные и нерабочие праздничные дни.

5.6.8. При составлении расписания занятий учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы.

5.6.9. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома (ст. 103 ТК РФ).

#### 5.6.10. Предоставлять:

5.6.10.1. Отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня.

5.6.10.2. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня - председателю первичной организации профсоюза,
- 1 день членам профсоюзного комитета.

5.6.10.3. Работникам, имеющим инвалидность 1, 2 и 3 группы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. N 181-ФЗ).

5.7. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных в подпунктах 2), 3), 4) - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет), - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста;

3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

4) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

5.8. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, учитывать мнение профкома.

5.9. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

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

5.10. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,

- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг, до 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, определенные Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему;

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 РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н.

6.1.4. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г. По результатам СОУТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, составить план мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.5. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

6.1.6. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года. Повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

6.1.7. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда ответственных лиц, членов комиссии и уполномоченного по охране труда профкома в установленные сроки.

6.1.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждый вид, проводимых в организации работ, с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.1.10. Обеспечить работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение № 8).

6.1.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда или связанными с загрязнением в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение №8)

6.1.13. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда профкома) систематический (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.14. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

6.1.15. Создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

6.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

6.1.18. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

6.1.20. Вести учет и анализ микроповреждений работников.

6.1.21. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.3 Стороны совместно обязуется:

6.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

6.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

6.3.3. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

6.3.4. Создать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечить её (его) правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;

- освободить от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 3 часов в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка;

- установить надбавку к заработной плате в размере не менее 20% от должностного оклада, ставки заработной платы.

6.3.5. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору.

6.3.6. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

## **VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

7.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации,
- утвердить Положение о наставничестве.

7.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;

- выплачивать первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу (первый год – не менее 30%, второй год – не менее 20%, третий год – не менее 10%);

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза,
- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять бесплатно профкому МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка» помещение для проведения заседаний профкома, хранения документации, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно в день перечисления работодателем НДФЛ. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.5 настоящего коллективного договора.

8.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 «Б» ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

8.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.5. Отчислять в профком денежные средства в размере 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.7. Включать членов профкома в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.8. Рассматривать с учетом мнения профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его вынесения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление дней выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.9. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

8.10. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

9. Профком МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка» обязуется:

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

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

профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом (советом) Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию и летнему оздоровлению детей работников организации.

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых платежей.

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

9.12. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.13. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

9.14. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

9.15. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.16. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

9.17. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;

- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.18. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников.

9.19. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

9.20. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.21. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

9.22. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

## **Х. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Работники – члены профсоюза имеют право:

10.1.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

10.1.2. Пользоваться услугами кредитного потребительского кооператива в соответствии с его уставом.

10.1.3. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях,

- беспроцентные займы,

- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,

- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.

- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,

- содействие в оздоровлении своих детей,

- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации.

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

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией и ежегодно в декабре месяце отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

11.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка».
2. Положение о системе оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка».
3. Положение об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
4. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка».
5. Положение о суммированном учете рабочего времени в МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка».
6. Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка».
7. Перечень профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ.
8. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка».
9. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический осмотры.
10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.
11. Программа развития профессионализма работников МБДОУ «Детский сад №49 «Улыбка».
12. График работы сотрудников МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка».
13. Форма расчётного листка за прошедший месяц 2023 год.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**

Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**от работников:**

Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка»**

г. Рубцовск  
2023 г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» (далее Учреждение) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт Учреждения, регламентирующий соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора Учреждения, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют цель: способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

– дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

– дошкольное образовательное учреждение – некоммерческая организация, осуществляющая на основании [лицензии](#) образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана;

– педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

– представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения;

– выборный орган первичной профсоюзной организации – представитель работников дошкольного образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

– работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с дошкольным образовательным учреждением;

– работодатель – юридическое лицо (дошкольного образовательного учреждения), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

## II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

### 2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в дошкольном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителя - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в дошкольном образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным

органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ 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 Трудовым 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.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству.

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

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с разрешения или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В соответствии со ст. 66.1. ТК РФ работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель знакомит ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в [порядке](#), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

## **2.2. Гарантии при приеме на работу:**

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

### **2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

– реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

– изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп, изменение учебных программ и др.).

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного

учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2,

72.2, 151 ТК РФ – без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном, порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **2.4. Прекращение трудового договора:**

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с педагогическим работником в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое

нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

-повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

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

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. 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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением (в случае ведения трудовой книжки на бумажном носителе) работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **3.1. Работник имеет право:**

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в

соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.2. Работник обязан:**

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, воспитанникам и их родителям;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

### **3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и

воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

#### **3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

3.4.1. соблюдать права и свободы воспитанников, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время нахождения в дошкольном образовательном учреждении;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

#### **3.5. Работодатель имеет право:**

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

#### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

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

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

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств муниципального дошкольного образовательного учреждения обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором.

### **3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и 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 (ст. 236 ТК РФ).

3.7.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель Учреждения обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.6. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.8. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними; отменять или сокращать длительность прогулок.

### **3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях Учреждения и на территории учреждения запрещается:**

- сквернословить, курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам;
- наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

## **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **4.1. Режим рабочего времени Учреждения:**

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

4.1.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания определяются по категориям работников образовательного учреждения (руководитель, заместители, воспитатели; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, персонал пищеблока и др.).

4.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.6. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с непосредственно-образовательной деятельностью. Выполнение непосредственно-образовательной деятельности регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени педагога, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими непосредственно-образовательную деятельность, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.7. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- 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;

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

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по воспитанию, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с

соответствующей дополнительной оплатой труда.

4.1.8. Периоды отмены работы Учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Во время планового ремонта или в других случаях временной приостановки приёма воспитанников в Учреждении педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, благоустройство и озеленение, охрана и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителя определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4.1.10. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению заведующего при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий, заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по АХР.

4.1.11. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

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

Заведующий ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.13. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: воспитатели, повара, подсобные рабочие кухни, уборщики служебных помещений.

Для педагогических работников следующих специальностей: музыкальные руководители, инструктор по физическому воспитанию, педагог-психолог, устанавливаются индивидуальные графики, составленные с учётом педагогической нагрузки и расписания занятий. График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.14. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не

допускаются, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.15. По должности «сторож» в Учреждении введен суммированный учет рабочего времени. Порядок учета рабочего времени определяется положением «О суммированном учете рабочего времени».

4.1.16. Учет рабочего времени организуется дошкольным образовательным учреждением в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно (в течение первого дня получения больничного листа) информирует администрацию о невыходе на работу, а в день закрытия больничного листа – о дне выхода. Больничный лист предоставляется в первый день выхода на работу.

4.1.17. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

– присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения заведующего или ее заместителя;

– входить в группу после начала занятий, за исключением заведующего и ее заместителя;

– делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии детей и их родителей.

4.1.18. В рабочее время не допускается:

– созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам (за исключением участия членов профкома Учреждения в заседаниях городского комитета профсоюза, президиумах, конференциях и запланированных конкурсах и смотрах);

– отвлекать педагогических и руководящих работников дошкольного образовательного учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

#### **4.2. Установление учебной нагрузки педагогов:**

4.2.1. Учебная нагрузка педагогов устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки педагогов производится один раз в год.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе заведующего, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения групп.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки педагогов без их согласия может осуществляться также в случаях:

– временного ее выполнения за педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

– временного выполнения учебной нагрузки педагога, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

– восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или

уменьшение) у педагогов объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.5. Без согласия педагогов допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия педагога, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.6. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогам объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки педагогов на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы педагоги знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.7. Распределение учебной нагрузки производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

4.2.8. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

– для выполнения учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

– для выполнения учебной нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

– для выполнения временно педагогической работы, которая ранее выполнялась постоянным педагогом, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.9. Руководитель учреждения, его заместитель и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу в группах, кружках, без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

### **4.3. Время отдыха:**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

– перерывы в течение рабочего дня (смены);

– ежедневный (междусменный) отдых;

– выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

– нерабочие праздничные дни;

– отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха по графику работы.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) заведующего.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, педагогам групп компенсирующей направленности – 56 календарных дней.

Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 дней.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

- 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 (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. 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.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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 руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

4.3.18. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации и могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

## **V. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрения:

- благодарность;
- премирование;
- награждение грамотой.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **VI. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЕ НАРУШЕНИЕ**

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

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

– неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

– однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

– совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

– совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

– принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

– однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

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

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником дошкольного образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

6.6. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

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

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

6.8. 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 его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка Учреждения вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**  
Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**от работников:**  
Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«О системе оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка»**  
**города Рубцовска Алтайского края»**

г. Рубцовск  
2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», (в редакции от 07.05.2013 №99-ФЗ, от 23.07.2013 №203-ФЗ), Постановлением Правительства Алтайского края от 30.01.2014 № 31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края» (с изменениями), с учетом положений представления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.09.2011 №3897 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов города Рубцовска», постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 16.10.2023 № 3282 «Об увеличении должностных окладов работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), обеспечиваемых за счет средств бюджета муниципального образования город Рубцовск Алтайского края» приказа МКУ «Управление образования» г. Рубцовска от 18.10.2023 № 627 «Об увеличении с 1 октября 2023 года должностных окладов работников муниципальных учреждений образования, постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.06.2022 № 1838 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования» г. Рубцовска», постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 12.01.2023 № 62 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.06.2022 № 1838 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования» г. Рубцовска» регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» (далее - Учреждение), финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования города Рубцовска Алтайского края (далее – бюджет города Рубцовска).

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников Учреждения с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в Учреждении с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Рубцовска Алтайского края.

1.5. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей частей по категориям персонала.

1.6. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается, исходя из оценки качества работы педагогического персонала, экспертной комиссии Учреждения.

1.7. Базовая часть ФОТ обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем Учреждения.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом Учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.12. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

1.13. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие дни.

1.14. В случае если месячная зарплата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормы) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

1.15. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников образовательных учреждений обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в размере и в сроки, устанавливаемые постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края о такой индексации.

1.16. При введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

## **2. Формирование ФОТ Учреждения**

2.1. Формирование ФОТ Учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета муниципального образования города Рубцовска

Алтайского края (далее бюджет города) и субвенции из бюджета Алтайского края (далее – краевой бюджет) в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования Учреждения на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям учреждений, поправочных коэффициентов для образовательного учреждения, утвержденных постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края.

2.2. Размер ФОТ Учреждения определяется МКУ «Управление образования» г.Рубцовска (далее - Управление) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости единицы муниципальной услуги либо увеличен (уменьшен) при изменении показателя объема муниципальной услуги в течение года.

2.3. ФОТ Учреждения делится на фонд оплаты труда работников (далее - ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (далее - ФОТцст) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ Учреждения} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}, \text{ где:}$$

ФОТ Учреждения - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТр - фонд оплаты труда работников;

ФОТцст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений.

2.4. ФОТцст руководителей Учреждения формируется Управлением. Формирование ФОТцст осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТ Учреждения} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается Управлением. Рекомендуемая доля «ц» не превышает 1% ФОТ работников, выделяемого за счет средств бюджета города.

Распределение ФОТцст устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат Учреждения, утвержденным постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края.

### **3. Распределение ФОТ Учреждения**

3.1. При распределении ФОТ в Учреждения выделяются части, направляемые:

а) оплату труда административно-управленческого персонала (ФОТ административно-управленческого персонала):

непосредственно участвующего в реализации образовательных

программ дошкольного образования (заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, руководитель структурных подразделений) – за счет субвенции из краевого бюджета;

за счет средств бюджета города – заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, главному бухгалтеру;

б) оплату труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования (ФОТ педагогического персонала: старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, тьютор) – за счет субвенции из краевого бюджета;

в) оплату труда учебно-вспомогательного персонала (ФОТ учебно-вспомогательного персонала):

непосредственно участвующего в реализации образовательных программ дошкольного образования (младший воспитатель, помощник воспитателя, ассистент) – за счет субвенции из краевого бюджета;

за счет средств бюджета города – бухгалтеру, кассиру, делопроизводителю, секретарю, инспектору по кадрам, заведующему хозяйством, заведующему складом, энергетика, технику, технику-программисту; специалисту по охране труда, специалисту по кадрам; специалисту по закупкам (контрактный управляющий), инженеру, программисту экономисту; юрисконсультанту; калькулятору и другим;

г) оплату труда категории работников обслуживающего персонала (ФОТ обслуживающего персонала):

за счет средств бюджета города – кладовщику, кастелянше, шеф-повару, повару, кухонному рабочему, подсобному рабочему, грузчику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинисту по стирке белья, уборщику служебных помещений, уборщику территории; дворнику, сторожу (вахтеру), швее, оператору хлораторной установки и другим.

3.2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТ. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается Учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

3.3. ФОТр Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$ФОТр = (ФОТб + ФОТст) \times Кбюдж.$ , где:

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФОТс - стимулирующая часть ФОТ;

Кбюдж. - коэффициент бюджетной обеспеченности, который:

- вводится при недостаточности доходной части бюджета, связанной с увеличением минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), до

рассмотрения вопроса об увеличении бюджетных ассигнований на оплату труда;

- рассчитывается как отношение размера утвержденного ФОТ к размеру ФОТ с учетом % прироста МРОТ по формуле:

$$\text{ФОТ, утвержденный на текущий год} \\ \text{Кбюдж.} = \frac{\text{Объем финансовых средств по} \\ \text{ФОТ с учетом прироста МРОТ}}{\text{ФОТ с учетом прироста МРОТ}}$$

#### 4. Оплата труда педагогических работников Учреждения

4.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

4.3. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Администрации города Рубцовска Алтайского края, принятых в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников Учреждения, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

4.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- а) квалификационной категории;
- б) средней наполняемости групп по образовательному учреждению;
- в) специфики работы;
- г) образования.

4.5. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников Учреждения определен настоящим Положением.

4.6. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника Учреждения устанавливается:

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3.

4.7. При средней наполняемости общеразвивающих групп в Учреждении свыше 20 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 20) \times 0,009$ , где:

$K$  – повышающий коэффициент с учетом наполняемости групп по образовательному учреждению;

$N_{\text{ср}}$  – средняя наполняемость общеразвивающих групп Учреждения, которая устанавливается приказом Управления на основании данных АИС «Е-услуги. Образование» по состоянию на сентябрь текущего года.

4.8. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются педагогическим работникам Учреждения за работу в группах компенсирующей, оздоровительной направленности в размере – 1,2.

4.9. Повышающий коэффициент с учетом образования педагогического работника Учреждения устанавливается:

для имеющих высшее профессиональное образование – 1,1;

для имеющих среднее профессиональное образование – 1,05;

для имеющих среднее (полное) общее образование – 1,0.

4.10. Применение повышений, указанных в пункте 4.4., осуществляется к размеру оплаты за фактический объем педагогической нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

4.11. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего положения.

Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

в) выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных

обязанностей (заведование методическими объединениями, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с педагогическим процессом);

г) выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;

д) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

4.12. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.13. Выплата педагогическим работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Учреждение в целях определения размера указанных выплат организует проведение специальной оценки условий труда.

4.14. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (руководство методическим объединением, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальным нормативным актом Учреждения (**приложение № 4**).

Размеры выплат устанавливаются Учреждения в абсолютных величинах, либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) учитываются, предусмотренные системой оплаты труда, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается Учреждением самостоятельно, пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

4.15. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях общеразвивающих групп устанавливаются педагогическому работнику Учреждения приказом 10% от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой

должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.16. Выплаты педагогическим работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и начисляются после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.17. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствующем финансовом году.

4.18. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права края и начисляются после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

4.19. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Учреждения, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

4.20. Для педагогических работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии, с Положением «Об оценке качества работы педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» города Рубцовска Алтайского края при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» утвержденного 17.01.2020 приказом № 26 «Об утверждении Положений МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка», Положением «О порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» города Рубцовска Алтайского края», утвержденного 17.01.2020 приказом № 26 «Об утверждении Положений МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»,

- а) ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- б) ежемесячная выплата за стаж педагогической работы;
- в) ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- г) ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

д) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;

е) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в Учреждении, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;

ж) единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) (**приложение № 6**);

4.21. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам Учреждения, устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом Учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом Учреждения путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.22. Ежемесячные выплаты за стаж педагогической работы в Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет - 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;

свыше 15 лет - 15 процентов.

Педагогическим работникам Учреждения стаж педагогической работы определяется согласно **приложению № 3** Положения.

4.23. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за

норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.24. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

а) для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

б) для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

4.25. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – 30 процентов;

второй год – 20 процентов;

третий год – 10 процентов.

4.26. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования,

закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет устанавливается Учреждение самостоятельно.

4.27. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя Учреждения за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников.

4.28. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя Учреждения.

4.29. Для увеличения фонда стимулирования педагогических работников руководитель Учреждения вправе использовать до 50% ежегодного объема средств от приносящей доход деятельности (за исключением спонсорской помощи).

## **5. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

5.1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из должностных окладов и выплат компенсационного характера.

Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.

Размер заработной платы работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не может быть менее установленного действующим законодательством МРОТ, увеличенного на выплаты компенсационного характера и районный коэффициент.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

5.3. Виды выплат компенсирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Учреждения с учетом настоящего Положения.

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливаются следующие виды компенсирующего характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.4. Выплаты компенсирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Выплаты компенсирующего характера учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Учреждения, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Учреждение в целях определения размера указанных выплат организует проведение специальной оценки условий труда.

5.6. Выплаты компенсирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствующем финансовом году.

5.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. Виды выплат компенсационного характера учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников, разработанными с учетом настоящего Положения.

5.10. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами Учреждения.

5.11. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективности деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме утвержденными локальным актом Учреждения путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

5.12. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда Учреждения разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников.

5.13. Премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников, производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда Учреждения.

5.14. Перечень условий премирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников.

5.15. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников Учреждения в пределах стимулирующей части ФОТ и

максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.16. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя Учреждения.

5.17. Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально обработанному времени, увеличенной на районный коэффициент.

## **6. Расчет заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 31.10.2008 №3481 «Об утверждении Положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

6.3. Оклад руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

$$Др = ЗП_{\text{ср}} \times А \times С \times П_{\text{сз}} \times К_{\text{р}} \times Р_{\text{к}} \times (К_{\text{бюдж}}) + Мл, \text{ где:}$$

Др - должностной оклад руководителя Учреждения;

ЗП<sub>ср</sub> - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения (старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, тьютор, учитель-дефектолог);

А - повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию - 1,1 (до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,15 (до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается Управлением по результатам аттестации согласно **приложению 2** к настоящему Положению;

С - коэффициент стажа (для руководителей, заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе - с учетом педагогического стажа и действующего порядка определения стажа педагогической работы, для заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе - с учетом работы на данной должности, для главных бухгалтеров с учетом

стажа работы по специальности);

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Кр - коэффициент оплаты труда руководителей в зависимости от отнесения Учреждения по группам;

1 группа – от 1,6 до 1,8;

2 группа – от 1,4 до 1,6;

3 группа – от 1,2 до 1,4;

4 группа – от 1,0 до 1,2.

Рк - районный коэффициент;

Кбюдж - коэффициент бюджетной обеспеченности;

Мл – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются приказом по Учреждению на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждением (без учета выплат руководителю Учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

В должностные оклады заместителей руководителей Учреждения, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю Учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей Учреждения.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

6.5. Виды выплат компенсационного характера заместителя руководителя, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами Учреждения с учетом настоящего Положения.

6.6. Для заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;  
ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;  
ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

6.7. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителя руководителя Учреждения, главным бухгалтерам Учреждения устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

кандидата наук – 10 %, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20%, но не более 7000 рублей в месяц.

6.8. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10%;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» или знаком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

6.9. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в образовательных учреждениях на руководящей должности, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 %;

от 10 лет до 15 лет – 10 %;

свыше 15 лет – 15 %.

6.10. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, главным бухгалтером Учреждения устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иного представительного органа работников.

6.11. Премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда Учреждения, в

соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии. Иного представительного органа работников.

6.12. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ, предусмотренной для категории административно-управленческого персонала.

6.13. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % заработной платы руководителя Учреждения, предусмотренной трудовым договором.

6.14. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения возлагается на руководителя Учреждения.

6.15. В трудовом договоре с руководителем Учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Размер и порядок выплат определяет начальник Управления и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

## **7. Порядок исчисления размера средней заработной платы педагогических работников Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения**

7.1. При расчете средней заработной платы педагогических работников Учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы основного персонала (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре) Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

7.2. Средняя заработная плата основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера педагогических работников Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

7.3. При определении среднемесячной численности педагогических работников Учреждения учитывается среднемесячная численность указанных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

7.4. Среднемесячная численность педагогических работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности основного персонала Учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность педагогических работников Учреждения работающих на условиях полного рабочего времени, в выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности педагогических работников Учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности педагогических работников Учреждения работающих на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически работающего основного персонала Учреждения (на основании табеля учета рабочего времени работников).

Работник, работающий в Учреждении на условиях внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников педагогических работников как один человек (целая единица).

7.5. Работники из числа педагогических работников Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего количества отработанных в отчетном месяце человеко-часов на продолжительность рабочего дня (исходя из установленной в соответствии с действующим законодательством продолжительности рабочей недели);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых в отчетном месяце работников в пересчете на полную занятость путем деления количества отработанных человеко-дней на количество рабочих дней в отчетном месяце по календарю.

7.6. Среднемесячная численность работников из числа педагогических работников Учреждения являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с п. 7.5. настоящего Положения.

## **8. Полномочия руководителя Учреждения**

8.1. Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на стимулирующие выплаты:

утверждает структуру и штатную численность Учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

8.2. Руководитель Учреждения использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

## **9. Заключительные положения**

9.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам Учреждения, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

9.2. При образовании экономии фонда оплаты труда в Учреждении, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

Выплаты из общей экономии фонда оплаты труда производятся в фиксированной сумме, независимо от отработанного работником времени, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются (согласно **приложению № 6** Положения).

Порядок выплаты из общей экономии фонда оплаты труда, при наличии таковой, распространяется на все категории работников.

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад  
общеразвивающего вида № 49 «Улыбка

Размеры  
минимальных окладов педагогических работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад  
общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» (с учётом ежемесячной  
компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции\*)  
с 01 октября 2022 года

Квалификац ионный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре; старший вожатый	9128
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9128
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9500
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500

\*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад  
общеразвивающего вида № 49 «Улыбка»

Коэффициенты квалификации административно-управленческих работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка»

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1.	Для руководителей, имеющих:	
1.1.	I квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,10
1.2.	высшая квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,15
1.3.	Для руководителей, аттестованных на соответствие занимаемой должности	
	вновь назначаемый руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1,10
	вновь назначаемый руководитель от 4,1 балла и выше	1,12
	для работающего руководителя с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 4,0 до 4,46 балла	1,12
	от 4,47 и выше	1,15

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад  
общеразвивающего вида № 49 «Улыбка

Размеры (диапазоны) окладов  
(должностных окладов), ставок заработной платы  
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» по  
профессиональным квалификационным группам должностей работников

№ п/п	Квали- фика- цион- ный уровен ь	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3	4
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1	Учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		секретарь учебной части	5119
		помощник воспитателя	4762
1.2	Учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
		младший воспитатель	7023
		Ассистент (сопровождение ребенка ОВЗ)	7023
2	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1	Общепромышленные должности служащих первого уровня		
	первый	архивариус	4762
		делопроизводитель	4762
		калькулятор	4762
		кассир	4762
		машинистка	5001
		секретарь	5001
		секретарь-машинистка	5001
		экспедитор по перевозке грузов	4882

	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5358
2.2	Общепромышленные должности служащих второго уровня		
	первый	администратор	5715
		инспектор по кадрам	5358
		техник	5715
		техник-программист	5715
		художник	5715
	второй	заведующий складом	5715
		заведующий хозяйством	5715
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5834
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2-ая внутридолжностная категория	6035
	третий	шеф-повар	7023
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1-ая внутридолжностная категория	7023
	2.3	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	
первый		бухгалтер	5476
		документовед	5476
		инженеры различных специальностей и наименований, в т.ч.:	
		инженер-программист (программист)	5715
		инженер-энергетик (энергетик)	5715
		специалист по охране труда	5715
		специалист по закупкам	5715
		специалист по кадрам	5715
		экономист	5656
юрисконсульт		5715	
второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-ая внутридолжностная категория	5857	

	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-ая внутридолжностная категория	7035
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8204
3	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
3.1	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		гардеробщик	4989
		грузчик	4989
		дворник	4989
		кастелянша	4989
		швея	4989
		кладовщик	4989
		садовник	4989
		сторож (вахтер)	4989
		уборщик производственных помещений	4989
		уборщик служебных помещений	4989
		уборщик территории	4989
		повар	5048
		плотник	5048
		подсобный рабочий	4989
		машинист по стирке белья	4989
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5048
		столяр	5048
		слесарь-сантехник	5048
		слесарь-электрик	5048
		слесарь-ремонтник	5048
		кухонный рабочий	4989
		мойщик посуды	4989
		оператор хлораторной установки	5048
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5048

3.2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	плотник	5299
	Водитель автомобиля	5299
	повар	5299
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5299
	столяр	5299
	слесарь-сантехник	5299
	слесарь-ремонтник	5299
	слесарь-электрик	5299
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5299
второй	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	слесарь-сантехник	5656
	слесарь-ремонтник	5656
	слесарь-электрик	5656
	столяр	5656
повар	5656	
третий	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	плотник	7023
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7023
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7023

Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты труда  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад  
общеразвивающего вида № 49 «Улыбка

Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам

№ п/п	Качественный показатель	Периодичность установления стимулирующих выплат	Размер в абсолютной величине (руб.)
<b>1</b>	Руководство методическим объединением	ежемесячно	500.00 - 1000.00
<b>2</b>	Психолого-педагогическое сопровождение воспитанников ОВЗ, детей-инвалидов	ежемесячно	500.00 - 1500.00
<b>3</b>	Организация дополнительного образования в Учреждении	ежемесячно	500.00 - 1000.00
<b>4</b>	Координация работы с мультимедийным оборудованием Учреждения	ежемесячно	500.00 - 1000.00
<b>5</b>	Работа в комиссиях, рабочих и творческих группах, ведение протоколов совещаний	ежемесячно	500.00 - 1000.00
<b>6</b>	Несвойственный труд (подготовка к новому учебному году группы и помещению Учреждения; озеленение прогулочных участков в весенне-летний период; изготовление дидактических игр и пособий, атрибутов к сюжетно-ролевым играм; тематическое оформление к культурно-массовым мероприятиям)	ежемесячно	500.00 - 3000.00
<b>7</b>	Ведение официального сайта Учреждения	ежемесячно	500.00 - 1000.00
<b>8</b>	Ведение наставничества: - впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях; - выпускниками очных высших и	ежемесячно	500.00 – 1500.00

	<p>средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;</p> <p>- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное обучение или прошедших курсы профессиональной переподготовки и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;</p> <p>- с педагогами, по определенным направлениям, требующим расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками</p>		
<b>9</b>	<p>Организация работы по охране прав детства с семьями воспитанников, находящихся в трудной жизненной ситуации, СОП, состоящими на внутриучрежденческом учёте, ПДН ОВД (обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающих с семьями воспитанников, находящихся в трудной жизненной ситуации, СОП, состоящими на внутриучрежденческом учёте, ПДН ОВД.)</p>	ежемесячно	500.00 - 1000.00
<b>10</b>	<p>Организация работы направленной на обеспечение антитеррористической защищённости объекта, информационно-профилактической работы с воспитанниками и родителями (законными представителями) направленной на обеспечение безопасного пребывания воспитанников в Учреждении</p>	ежемесячно	500.00 - 3000.00

<b>11</b>	Организация работы с ветеранами Учреждения	ежемесячно	500.00 – 1000.00
<b>12</b>	Организация творческих выставок в Учреждении для воспитанников (тематических, индивидуальных и др.), привлечение родительской общественности к творческому участию совместно с детьми	ежемесячно	500.00 - 2000.00
<b>13.</b>	Оформление и обновление безопасной развивающей среды, соответствующей педагогическим и психологическим требованиям	ежемесячно	500.00 – 3000.00
<b>14.</b>	Предоставление консультационных услуг, организация воспитательно - оздоровительных мероприятий для детей раннего возраста	ежемесячно	500.00 – 1000.00
<b>15.</b>	Предоставление консультационных услуг, организация воспитательно - оздоровительных мероприятий для родителей (законных представителей) детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями, не посещающих детский сад на базе Учреждения	ежемесячно	500.00 – 1000.00
<b>16.</b>	Организация консультаций с родителями (законными представителями) по воспитательно-образовательной деятельности с использованием дистанционных технологий	ежемесячно	500.00 – 3000.00
<b>17.</b>	Организация консультаций с родителями (законными представителями) по безопасности воспитанников, ЗОЖ и др.	ежемесячно	500.00 – 3000.00
<b>18.</b>	Работа в ППк МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»	ежемесячно	500.00 – 1000.00
<b>19.</b>	Обеспечение фактической посещаемостью воспитанников группы от 70 % до 100%	ежемесячно	500.00 – 1000.00
<b>20.</b>	Активное участие в общественной жизни Учреждения	ежемесячно	500.00 – 2000.00

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты труда  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад  
общеразвивающего вида № 49 «Улыбка

**Стимулирующие выплаты  
учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу**

№ п/ п	Должность	Качественный показатель	Размер в абсолютной величине (руб.)
1.	Помощник воспитателя, младший воспитатель	1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда	500.00 – 10000.00
		2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов	1000.00 – 5000.00
		3. Работа в отсутствие горячего водоснабжения	500.00 – 2000.00
		4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада	1000.00 – 10000.00
		5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплопотребления	1000.00 – 5000.00
		6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения	1000.00-3000.00
2.	Завхоз, кладовщик	1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда	500.00 – 10000.00
		2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов	1000.00 – 5000.00
		3. Работа в отсутствие горячего водоснабжения	500.00 – 2000.00

		<p>4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p> <p>5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплотребления</p> <p>6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	<p>1000.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 3000.00</p>
3.	Повар, кухонный рабочий	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>3. Работа в отсутствие горячего водоснабжения</p> <p>4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p> <p>5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплотребления</p> <p>6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	<p>500.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>500.00 – 2000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00-3000.00</p>
4.	Сторож	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Охрана складских помещений вне здания</p> <p>3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p>	<p>500.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p>

		<p>4. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплотребления</p> <p>5. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	<p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00-3000.00</p>
5.	Грузчик, дворник, рабочий по к/о зданий и сооруж., энергетик, электрик	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p> <p>4. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплотребления</p> <p>5. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	<p>500.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00-3000.00</p>
6.	Секретарь, делопроизводитель	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p>	<p>500.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p>

		<p>4. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплотребления.</p> <p>5. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	<p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00-3000.00</p>
7.	Машинист по стирке белья	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>3. Работа в отсутствие горячего водоснабжения</p> <p>4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p> <p>5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплотребления.</p> <p>6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	<p>500.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>500.00 – 2000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00-3000.00</p>
8.	Кастелянша	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Пошив новой спецодежды, костюмов, изготовление атрибутов к утренникам</p> <p>3. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных</p>	<p>500.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p>

		ценностей детского сада 5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплопотребления 6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения	1000.00 – 5000.00  1000.00-3000.00
9.	Уборщик служебных помещений	1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда 2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов 3. Работа в отсутствие горячего водоснабжения 4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада 5. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплопотребления 6. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения	500.00 – 10000.00  1000.00 – 5000.00  500.00 – 2000.00  1000.00 – 10000.00  1000.00 – 5000.00  1000.00-3000.00
10.	Калькулятор	1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда 2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов 3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада 4. Обеспечение экономии:	500.00 – 10000.00  1000.00 – 5000.00  1000.00 – 10000.00  1000.00 – 5000.00

		<p>материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплотребления</p> <p>5. Отсутствие замечаний по обеспечению безопасности и санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на территории Учреждения</p>	1000.00-3000.00
11.	<p>Специалист по охране труда,</p> <p>специалист по закупкам, юрист</p>	<p>1. Напряжённость, сложность, интенсивность труда</p> <p>2. Отсутствие замечаний администрации Учреждения, предписаний контролирующих и надзорных органов</p> <p>3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, имущества и других материальных ценностей детского сада</p> <p>4. Обеспечение экономии: материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления, теплотребления.</p> <p>5. Отсутствие предписаний проверяющих органов по подготовке документов правового характера</p>	<p>500.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p> <p>1000.00 – 10000.00</p> <p>1000.00 – 5000.00</p>

Приложение № 6  
к Положению о системе оплаты труда  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад  
общеразвивающего вида № 49 «Улыбка

**Выплаты из общей экономии фонда оплаты труда  
для всех категорий работников Учреждения**

№ п/п	Качественный показатель	Размер в абсолютной величине (руб.)
1.	К юбилею 40,45,50 лет	500.00 - 1000.00
2.	К юбилею 55, 60, 65,70,75 лет	1000.00 - 2000.00
3.	Оказание материальной помощи (в случае смерти близкого члена семьи работника, чрезвычайное обстоятельство (полученное в связи с утратой при пожаре имущества сотрудника, с приложением подтверждающих документов).	1000.00 - 5.000.00
4.	Увеличение объёма выполняемых работ	1000.00 - 3000.00
5.	Награждение отраслевыми наградами: знаки отличия: - «Ветеран труда»; - «Отличник народного образования»; - «Почетный работник общего образования РФ»; Награждения почетными грамотами: - Администрации г. Рубцовска, Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края; - Почетные грамоты Министерства образования и науки Алтайского края, Почетные грамоты Президиума Алтайской краевой организации профсоюза работников образования»; - Почетные грамоты Министерства Образования и науки РФ.	1000.00 - 2000.00 2000.00 - 3000.00 2000.00 - 3000.00 500.00 - 1000.00 500.00 - 1000.00 1000.00 - 2000.00
6.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	1000.00 - 3000.00
7.	Активное участие в ремонте помещений детского сада.	500.00 - 3000.00
8.	Сложность и напряженность труда.	500.00 – 5000.00

9.	Участие в общественных мероприятиях (культурно-массовых мероприятиях, субботниках, благоустройстве и озеленении территории Учреждения).	1000.00 – 3000.00
10.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности.	500.00 – 2000.00
11.	Поощрение по итогам работы за квартал, за год. Объявление благодарности администрации Учреждения с поощрением и занесением в трудовую книжку.	1000.00 – 5000.00
12.	К профессиональным праздникам	500.00 - 2000.00
13.	В связи с выходом на пенсию	500.00 - 1000.00

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**  
к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**  
Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**от работников:**  
Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«Об оценке качества работы педагогов**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка»**  
**города Рубцовска**  
**при распределении стимулирующей**  
**части фонда оплаты труда»**

г. Рубцовск  
2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения экспертной комиссии, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49 «Улыбка» (далее – Учреждение).

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений - повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.) в течение календарного года. Участие в конкурсах согласно реестру сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для образовательных организаций, работников образования. Наградные материалы, представленные в оценочном листе, должны соответствовать тематическим датам и опубликованными в течение 1 месяца после этой даты. Если в течение года педагог с воспитанниками не участвовал во всероссийских конкурсах, то в последних два месяца перед сдачей оценочного листа количество наградных документов воспитанников ограничивается до 2 в месяц.
- активное участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление предметно-развивающей среды);
- реализация дополнительных долгосрочных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты для воспитанников, социальные проекты, др.);
- обобщение и предъявление своего педагогического опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.), публикации в научных профессиональных образовательных изданиях, интернет ресурсах в форме статей по теме самообразования, авторских консультаций для родителей (законных представителей) и педагогов, авторских игр или дидактических пособий, применяемых в деятельности с воспитанниками своей возрастной группы.

1.5. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения включает в себя доплаты за предыдущий календарный год и единовременные поощрительные выплаты по оценочному листу качества работы педагога.

1.6. Стимулирующие выплаты старшему воспитателю Учреждения, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в соответствии со следующими критериями:

1. Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях.

2. Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения
3. Наличие участников, победителей и призеров муниципального этапа профессиональных конкурсов: «Воспитатель года», «Неделя педмастерства», «Ярмарка педагогических идей» и иные профессиональные конкурсы, олимпиады, форумы и др., организованные МКУ «Управление образования» г.Рубцовска.
4. Наличие участников, победителей и призеров краевого этапа профессионального конкурса из числа педагогических работников «Воспитатель года», организованного Министерством образования и науки Алтайского края.
5. Результативное участие педагогических работников во всероссийском этапе профессионального конкурса «Воспитатель года», организованного министерством просвещения Российской Федерации.
6. Личное участие (семинары, конкурсы, научно-практические конференции, методические объединения, публикации, творческие и рабочие группы и т.д.)
7. Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества.
8. Организация и проведение в Учреждении семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов и др.
9. Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников
10. Взаимодействие с родителями
11. Трудовое участие

1.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения (воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре), реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в соответствии со следующими критериями:

1. Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях.
2. Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения
3. Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года», «Неделя педмастерства» и другие.
4. Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества.
5. Информационно-просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)
6. Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников
7. Взаимодействие с родителями
8. Трудовое участие

1.8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения (педагог-психолог, учитель-логопед), реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в соответствии со следующими критериями:

1. Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях.
2. Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения

3. Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года», «Неделя педмастерства» и другие.
4. Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества.
5. Информационно-просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)
6. Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников
7. Взаимодействие с родителями
8. Трудовое участие

1.9. Учреждение вправе вносить изменения и дополнения в наименования критериев и их размеры в соответствии с потребностями Учреждения.

1.10. Критерии оценки качества педагогов (количество баллов) оплачиваются в полном объеме за исключением следующих периодов:

- ученического отпуска;
- очередного отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- отсутствие педагога по причине нетрудоспособности.

## 2. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера

### 2.1. Критерии и выплаты стимулирующего характера для старшего воспитателя (приложение 1):

№	Наименование критерия	Подкритерии
1	2	3
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)
- городской		0 - 4 балла
- краевой		0 - 4 балла
<b>1.2</b> Организация и проведение методических объединений, стажерских практик, конференций, семинаров:		
- городской		- 3 балла
- краевой		- 5 баллов
<b>1.3</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем родительском собрании и др.: (за 1 выступление)		
- Учреждение	- 1 балл	
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
<b>1.4</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)		
- краевой	0 - 4 балла	

		- всероссийский 0 - 4 балла
		<b>1.5</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий - Учреждение 2 балла
		- городской 4 балла
		<b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах
		- городской - 4 балла
		- краевой - 3 балла
		- всероссийский - 2 балла
		<b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие
2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения	<b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 – 10 (за 1 проект 5 баллов)
		<b>2.2</b> Участие в мероприятиях и праздниках в возрастных группах Учреждения:
		- «главная» роль – 2 балла
		- «второстепенная» роль -1 балл
		<b>2.3</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:
		- Учреждение - 2 балла
		- городской - 3 балла
		- краевой - 4 балла
		<b>2.4</b> Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий: 5 баллов
		<b>2.5</b> Обеспечение функционирования официального сайта Учреждения - 10 баллов
3.	Наличие участников, победителей и призеров муниципального этапа профессиональных конкурсов: «Воспитатель	<b>3.1.</b> «Воспитатель года»: I место – 15 баллов II место – 10 баллов III место – 5 баллов Участник – 3 балла

	года», «Неделя педагогического мастерства», «Ярмарка педагогических идей» и иные профессиональные конкурсы, конференции, олимпиады, форумы и др., организованные МКУ «Управление образования» г. Рубцовска	<b>3.2.</b> «Педагогическое мастерство», «Ярмарка педагогических идей» и иные профессиональные конкурсы, олимпиады, форумы и др.: I место – 7 баллов II место – 5 баллов III место – 3 баллов Участник – 2 балла
4.	Наличие участников, победителей и призеров краевого этапа профессионального конкурса из числа педагогических работников «Воспитатель года», организованного Министерством образования и науки Алтайского края	<b>4.1.</b> I место – 20 баллов II место – 15 баллов III место – 10 баллов Лауреат – 10 баллов Участник очного этапа – 5 баллов Прошедших на краевой этап – 3 балла (за каждого)
5.	Результативное участие педагогических работников во всероссийском этапе профессионального конкурса «Воспитатель года», организованного Министерством просвещения Российской Федерации	<b>5.1.</b> I место – 30 баллов II место – 20 баллов III место – 10 баллов Участник – 5 балла
6.	Личное участие (семинары, конкурсы, научно-практические конференции, методические объединения, публикации, творческие и рабочие группы и т.д.)	<b>6.1</b> Победитель фестиваля, конкурса и др.:
		- <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		- <b>городской:</b> 1 место - 4балла
		2 место - 3 балла
		3 место – 2 балла
		- <b>краевой:</b> 1 место - 6баллов
2 место - 5 баллов		

		3 место – 4 балла
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		<b>6.2</b> Участник конкурса профессионального мастерства, фестиваля и др.: - Учреждение - 1 балл
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
		- всероссийский - 1 балл
		<b>6.3.</b> Участие в социально значимых акциях:
		- городских - 2 балла
		- краевых - 3 балла
		- всероссийских - 1 балл
7.	Подготовка и организация участия воспитанников и педагогов в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (профессионального мастерства)	<b>7.1</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников):  - <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		- <b>городской:</b> 1 место - 5баллов
		2 место - 4 балла
		3 место – 3 балла
		- <b>краевой:</b> 1 место - 8баллов
		2 место - 7 баллов
		3 место – 6 баллов

		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3 балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		<b>7.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
		- всероссийский - 1 балл
8.	Организация и проведение в Учреждении семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов и др.	- Учреждение - 3 балла - городской – 5 баллов
9.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики способных и одаренных воспитанников 0 – 5 баллов  Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов
10.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла
11.	Трудовое участие	<b>11.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов - Члены ППО 0 – 5 баллов  <b>11.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс  <b>11.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях: 2 балла за каждое мероприятие

## 2.2. Критерии и выплаты стимулирующего характера для воспитателей (приложение 2):

№	Наименование критерия	Подкритерии
1	2	3
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных	<b>1.1</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)

	уровнях:	- городской 0 - 4 балла
		- краевой 0 - 4 балла
		<b>1.2</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем собрании и др.: (за 1 выступление) - Учреждение -1 балл
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
		<b>1.3</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие) - краевой 0 - 4 балла
		- всероссийский 0 - 4 балла
		<b>1.4</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий - Учреждение 2 балла
		- городской 4 балла
		<b>1.5</b> Подготовка материалов для размещения на сайте Учреждения (не менее 6 публикаций) - 2 балла
		<b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах - городской - 4 балла
		- краевой - 3 балла
		- всероссийский - 2 балла
		<b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие
2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения	<b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)
		<b>2.2</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения:
		- «главная» роль - 2 балла
		- «второстепенная» роль -1 балл

		<b>2.3</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:
		- Учреждение - 2 балла
		- городской - 3 балла
		- краевой - 4 балла
3.	Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года»	<b>3.1</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:
		- Учреждение - 10 баллов
		- городской - 20 баллов
		- краевой - 30 баллов
		- всероссийский - 40 баллов
		<b>3.2</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:
	- Учреждение - 2 баллов	
	- городской - 5 баллов	
	- краевой - 10 баллов	
	- всероссийский - 15 баллов	
	«Неделя педмастерства»	<b>3.3</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»:
		- Учреждение - 5 баллов
		- городской - 10 баллов
И другие:	<b>3.4</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»:	
	- Учреждение - 2 балла	
	- городской - 3 балла	
	<b>3.5</b> Победитель конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины:	
	- <b>Учреждение:</b> 1 место - 3 балла	
	2 место - 2 балла	
	3 место – 1 балл	

		- <b>городской:</b> 1 место - 4балла
		2 место - 3 балла
		3 место – 2 балла
		- <b>краевой:</b> 1 место - 6баллов
		2 место - 5 баллов
		3 место – 4 балла
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		<b>3.6</b> Участнику конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины:
		- Учреждение - 1 балл
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
		- всероссийский - 1 балл
		<b>3.7</b> Участие в социально значимых акциях:
		- городских - 2 балла
		- краевых - 3 балла
		- всероссийских - 1 балл
4.	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества	<b>4.1</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников):
		- <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		- <b>городской:</b> 1 место - 5баллов
		2 место - 4 балла

		3 место – 3 балла
		- <b>краевой:</b> 1 место - 8баллов
		2 место - 7 баллов
		3 место – 6 баллов
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		<b>4.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
		- всероссийский - 1 балл
5.	Информационно-просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)	Организация «Клуба Здоровья» в соответствии с планом работы: 0 - 10 баллов (2 балла за 1 мероприятие)
6.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики способных и одаренных воспитанников 0 – 5 баллов  Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов
7.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла
8.	Трудовое участие	<b>8.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов - Члены ППО 0 – 5 баллов  <b>8.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс  <b>8.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях:

	2 балла за каждое мероприятие
--	-------------------------------

### 2.3. Критерии и выплаты стимулирующего характера для музыкального руководителя (приложение 3)

№	Наименование критерия	Подкритерии
1	2	3
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)
		- городской      0 - 4 балла
		- краевой      0 - 4 балла
		<b>1.2</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем родительском собрании и др.: (за 1 выступление )
		- Учреждение    - 1 балл
		- городской    - 2 балла
		- краевой      - 3 балла
		<b>1.3</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)
		- краевой      0 - 4 балла
		- всероссийский 0 - 4 балла
		<b>1.4</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий - Учреждение    2 балла
		- городской      4 балла
		<b>1.5</b> Подготовка материалов для размещения на сайте Учреждения (не менее 6 публикаций) - 2 балла
	<b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах	
	- городской      - 4 балла	
	- краевой      - 3 балла	
	- всероссийский - 2 балла	
	<b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие	

2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения	<p><b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)</p> <p><b>2.2</b> Организация музыкальных конкурсов, фестивалей, музыкальных гостиных:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Учреждение - 3 балла</li> <li>- городской - 4 балла</li> </ul> <p><b>2.3</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «главная» роль - 2 балла</li> <li>- «второстепенная» роль - 1 балл</li> </ul> <p><b>2.4</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Учреждение - 2 балла</li> <li>- городской - 3 балла</li> <li>- краевой - 4 балла</li> </ul>
3.	Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года»	<p><b>3.1</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Учреждение - 10 баллов</li> <li>- городской - 20 баллов</li> <li>- краевой - 30 баллов</li> <li>- всероссийский - 40 баллов</li> </ul> <p><b>3.2</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Учреждение - 2 баллов</li> <li>- городской - 5 баллов</li> <li>- краевой - 10 баллов</li> <li>- всероссийский - 15 баллов</li> </ul>

«Неделя педмастерства»	<b>3.3</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 5 баллов
	- городской - 10 баллов
	<b>3.4</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 2 балла
	- городской - 3 балла
И другие:	<b>3.5</b> Победитель конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - <b>Учреждение:</b> 1 место - 3 балла
	2 место - 2 балла
	3 место – 1 балл
	- <b>городской:</b> 1 место - 4 балла
	2 место - 3 балла
	3 место – 2 балла
	- <b>краевой:</b> 1 место - 6 баллов
	2 место - 5 баллов
	3 место – 4 балла
	- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3 балла
	2 место - 2 балла
	3 место – 1 балл
	<b>3.6</b> Участнику конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл
	- городской - 2 балла
	- краевой - 3 балла
	- всероссийский - 1 балл

		<p><b>3.7</b> Участие в социально значимых акциях:</p> <p>- городских - 2 балла</p> <p>- краевых - 3 балла</p> <p>- всероссийских - 1 балл</p>
4.	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества	<p><b>4.1</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников):</p> <p><b>- Учреждение:</b> 1 место - 3 балла</p> <p>2 место - 2 балла</p> <p>3 место – 1 балл</p> <p><b>- городской:</b> 1 место - 5 баллов</p> <p>2 место - 4 балла</p> <p>3 место – 3 балла</p> <p><b>- краевой:</b> 1 место - 8 баллов</p> <p>2 место - 7 баллов</p> <p>3 место – 6 баллов</p> <p><b>- всероссийский:</b> 1 место - 3 балла</p> <p>2 место - 2 балла</p> <p>3 место – 1 балл</p> <p><b>4.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл</p> <p>- городской - 2 балла</p> <p>- краевой - 3 балла</p> <p>- всероссийский - 1 балл</p>

5.	Информационно-просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)	Организация «Клуба Здоровья» в соответствии с планом работы: 0 - 10 баллов (2 балла за 1 мероприятие)
6.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики способных и одаренных воспитанников 0 – 5 баллов
		Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов
7.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла
8.	Трудовое участие	<b>8.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов - Члены ППО 0 – 5 баллов
		<b>8.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс
		<b>8.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях: -2 балла за каждое мероприятие

#### 2.4. Критерии и выплаты стимулирующего характера для инструктора по физической культуре (приложение 4):

№	Наименование критерия	Подкритерии
1	2	3
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)
		- городской 0 - 4 балла
		- краевой 0 - 4 балла
		<b>1.2</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем родительском собрании и др.: (за 1 выступление ) - Учреждение - 1 балл
		- городской - 2 балла
- краевой - 3 балла		

		<p><b>1.3</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)</p> <p>- краевой 0 - 4 балла</p> <p>- всероссийский 0 - 4 балла</p> <p><b>1.4</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий</p> <p>- Учреждение 2 балла</p> <p>- городской 4 балла</p> <p><b>1.5</b> Подготовка материалов для размещения на сайте Учреждения (не менее 6 публикаций) - 2 балла</p> <p><b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах</p> <p>- городской - 4 балла</p> <p>- краевой - 3 балла</p> <p>- всероссийский - 2 балла</p> <p><b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие</p>
2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения	<p><b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)</p> <p><b>2.2</b> Организация олимпиад и других спортивных мероприятий:</p> <p>- Учреждение - 3 балла</p> <p>- городской - 4 балла</p> <p><b>2.3</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения:</p> <p>- «главная» роль - 2 балла</p> <p>- «второстепенная» роль - 1 балл</p> <p><b>2.4</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:</p> <p>- Учреждение - 2 балла</p>

		- городской - 3 балла
		- краевой - 4 балла
3.	Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года»	<b>3.1</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»: - Учреждение -10 баллов
		- городской - 20 баллов
		- краевой - 30 баллов
		- всероссийский - 40 баллов
		<b>3.2</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»: - внутри Учреждения - 2 баллов
		- городского - 5 баллов
		- краевого - 10 баллов
	- всероссийского - 15 баллов	
	«Неделя педмастерства»	<b>3.3</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 5 баллов
		- городской -10 баллов
		<b>3.4</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 2 балла
		- городской - 3 балла
	И другие:	<b>3.5</b> Победитель конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла
2 место - 2 балла		
3 место – 1 балл		
- <b>городской:</b> 1 место - 4балла		
2 место - 3 балла		

		3 место – 2 балла
		- <b>краевой:</b> 1 место - 6баллов
		2 место - 5 баллов
		3 место – 4 балла
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		<b>3.6</b> Участнику конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины:
		- Учреждение - 1 балл
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
		- всероссийский - 1 балл
		<b>3.7</b> Участие в социально значимых акциях:
		- городских - 2 балла
		- краевых - 3 балла
		- всероссийских - 1 балл
4.	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества	<b>4.1</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников):
		- <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		- <b>городской:</b> 1 место - 5баллов
		2 место - 4 балла
		3 место – 3 балла
		- <b>краевой:</b> 1 место - 8баллов

		2 место - 7 баллов
		3 место – 6 баллов
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3 балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		<b>4.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
		- всероссийский - 1 балл
5.	Информационно-просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)	Организация «Клуба Здоровья» в соответствии с планом работы: 0 - 10 баллов (2 балла за 1 мероприятие)
6.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики спортивной одаренности воспитанников 0 – 5 баллов  Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов
7.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла
8.	Трудовое участие	<b>8.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов - Члены ППО 0 – 5 баллов  <b>8.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: -2 балла за каждый конкурс  <b>8.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях: - 2 балла за каждое мероприятие

**2.5. Критерии и выплаты стимулирующего характера для педагога-психолога  
(приложение 5)**

<b>№</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Подкритерии</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1.</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)
- городской		0 - 4 балла
- краевой		0 - 4 балла
<b>1.2</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем родительском собрании и др.: (за 1 выступление )		
- Учреждение		- 1 балл
- городской		- 2 балла
- краевой		- 3 балла
<b>1.3.</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)		
- краевой		0 - 4 балла
- всероссийский		0 - 4 балла
<b>1.4.</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий		
- Учреждение		2 балла
- городской		4 балла
<b>1.5</b> Подготовка материалов для размещения на сайте Учреждения (не менее 6 публикаций) - 2 балла		
<b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах		
- городской	- 4 балла	
- краевой	- 3 балла	
- всероссийский	- 2 балла	
<b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие		

2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения	<b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)
		<b>2.2</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения:
		- «главная» роль - 2 балла
		- «второстепенная» роль - 1 балл
		<b>2.3</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:
		- Учреждение - 2 балла
		- городской - 3 балла
3.	Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года»	<b>3.1</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:
		- Учреждение - 10 баллов
		- городской - 20 баллов
		- краевой - 30 баллов
		- всероссийский - 40 баллов
	«Неделя педмастерства»	<b>3.2</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:
		- Учреждение - 2 баллов
		- городской - 5 баллов
		- краевой - 10 баллов
		- всероссийский - 15 баллов
«Неделя педмастерства»	<b>3.3</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»:	
	- Учреждение - 5 баллов	
	- городской - 10 баллов	
«Неделя педмастерства»	<b>3.4</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»:	

		- Учреждение - 2 балла
		- городской - 3 балла
	И другие:	<b>3.5</b> Победитель конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - <b>Учреждение:</b> 1 место - 3 балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		- <b>городской:</b> 1 место - 4 балла
		2 место - 3 балла
		3 место – 2 балла
		- <b>краевой:</b> 1 место - 6 баллов
		2 место - 5 баллов
		3 место – 4 балла
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3 балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		<b>3.6</b> Участнику конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
		- всероссийский - 1 балл
		<b>3.7</b> Участие в социально значимых акциях: - городских - 2 балла
		- краевых - 3 балла
		- всероссийских - 1 балл
4.		Подготовка и организация участия воспитанников в

	конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества	<p>(независимо от количества участников):</p> <p><b>- Учреждение:</b> 1 место - 3балла</p> <p>2 место - 2 балла</p> <p>3 место – 1 балл</p> <p><b>- городской:</b> 1 место - 5баллов</p> <p>2 место - 4 балла</p> <p>3 место – 3 балла</p> <p><b>- краевой:</b> 1 место - 8баллов</p> <p>2 место - 7 баллов</p> <p>3 место – 6 баллов</p> <p><b>- всероссийский:</b> 1 место - 3балла</p> <p>2 место - 2 балла</p> <p>3 место – 1 балл</p> <p><b>4.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл</p> <p>- городской - 2 балла</p> <p>- краевой - 3 балла</p> <p>- всероссийский - 1 балл</p>
5.	Информационно-просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)	Организация «Клуба Здоровья» в соответствии с планом работы: 0 - 10 баллов (2 балла за 1 мероприятие)
6.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики талантливых и одаренных воспитанников 0 – 5 баллов

		Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов
7.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла
8.	Трудовое участие	<b>8.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов - Члены ППО 0 – 5 баллов
		<b>8.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс
		<b>8.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях: - 2 балла за каждое мероприятие

## 2.6. Критерии и выплаты стимулирующего характера для учителя-логопеда (приложение 6)

№	Наименование критерия	Подкритерии
1	2	3
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1.</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)
		- городской 0 - 4 балла
		- краевой 0 - 4 балла
		<b>1.2</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем родительском собрании Учреждения: (за 1 выступление ) - Учреждение - 1 балл
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
		<b>1.3.</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)
		- краевой 0 - 4 балла
		- всероссийский 0 - 4 балла
		<b>1.4.</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий - Учреждение 2 балла
- город 4 балла		

		<p><b>1.5</b> Подготовка материалов для размещения на сайте Учреждения (не менее 6 публикаций) - 2 балла</p>
		<p><b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах - городской - 4 балла</p>
		<p>- краевой - 3 балла</p>
		<p>- всероссийский - 2 балла</p>
		<p><b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие</p>
2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения	<p><b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)</p>
		<p><b>2.2</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения:</p>
		<p>- «главная» роль - 2 балла</p>
		<p>- «второстепенная» роль - 1 балл</p>
		<p><b>2.3</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:</p>
		<p>- Учреждение - 2 балла</p>
		<p>- городской - 3 балла</p>
		<p>- краевой - 4 балла</p>
3.	Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года»	<p><b>3.1</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:</p>
		<p>- Учреждение - 10 баллов</p>
		<p>- городской - 20 баллов</p>
		<p>- краевой - 30 баллов</p>
		<p>- всероссийский - 40 баллов</p>
		<p><b>3.2</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:</p>
		<p>- Учреждение - 2 баллов</p>

	- городской - 5 баллов
	- краевой - 10 баллов
	- всероссийской - 15 баллов
«Неделя педмастерства»	<b>3.3</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 5 баллов
	- городской - 10 баллов
	<b>3.4</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 2 балла
	- городской - 3 балла
И другие:	<b>3.5</b> Победитель конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: <b>- Учреждение:</b> 1 место - 3 балла
	2 место - 2 балла
	3 место – 1 балл
	<b>- городской:</b> 1 место - 4 балла
	2 место - 3 балла
	3 место – 2 балла
	<b>- краевой:</b> 1 место - 6 баллов,
	2 место - 5 баллов
	3 место – 4 балла
	<b>- всероссийский:</b> 1 место - 3 балла
	2 место - 2 балла
	3 место – 1 балл
	<b>3.6</b> Участнику конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждения - 1 балл

		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла
		- всероссийской - 1 балл
		<b>3.7</b> Участие в социально значимых акциях:
		- городских - 2 балла
		- краевых - 3 балла
		- всероссийских - 1 балл
4.	Подготовка и организация участия воспитанников (коллег) в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (профессионального мастерства)	<b>4.1</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников):
		- <b>Учреждение:</b> 1 место - 3 балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		- <b>городской:</b> 1 место - 5 баллов
		2 место - 4 балла
		3 место – 3 балла
		- <b>краевой:</b> 1 место - 8 баллов
		2 место - 7 баллов
		3 место – 6 баллов
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3 балла
		2 место - 2 балла
		3 место – 1 балл
		<b>4.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины:
		- Учреждение - 1 балл
		- городской - 2 балла
		- краевой - 3 балла

		- всероссийский - 1 балл
5.	Информационно-просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)	Организация «Клуба Здоровья» в соответствии с планом работы: 0 - 10 баллов (2 балла за 1 мероприятие)
6.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики одаренных воспитанников по развитию речи 0 – 5 баллов
		Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов
7.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла
8.	Трудовое участие	<b>8.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов - Члены ППО 0 – 5 баллов
		<b>8.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс
		<b>8.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях: - 2 балла за каждое мероприятие

### **3. Регламент начисления баллов.**

3.1. Каждый показатель результата деятельности воспитателя оценивается в баллах и суммируется.

3.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется, подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись педагогу и передаётся в Совет Учреждения.

### **4. Порядок рассмотрения Советом Учреждения вопроса о стимулировании работников Учреждения**

4.1. Распределение вознаграждений осуществляется ежегодно согласно оценочному листу по итогам за предыдущий календарный год по решению руководителя в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по предоставлению руководителя Учреждения.

4.3. Руководитель Учреждения представляет Совету Учреждения аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях деятельности работников, коэффициент оценочного листа качества работы педагога устанавливается по результатам прошедшего календарного года, по необходимости может вноситься корректировка.

4.4. Совет Учреждения принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета Учреждения. Решение Совета Учреждения оформляется протоколом. На основании протокола Совета Учреждения руководитель издает приказ о премировании.

## **5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

5.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Советом Учреждения, он вправе подать апелляцию.

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

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета Учреждения и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Совета Учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Совета Учреждения.

5.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Совета Учреждения ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

5.6. Оценка, данная Советом Учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета Учреждения.

**Согласовано**

Председатель ППО МБДОУ  
«Детский сад №49 «Улыбка»  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.

**Утверждено**

приказ от \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. №\_\_\_\_\_  
заведующий МБДОУ «Детский сад №49  
«Улыбка»  
\_\_\_\_\_ Н.Н.Полторацкая

**Оценочный лист качества работы старшего воспитателя**

при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года  
за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы самооценки	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)			Выписка из Журнала посещений ММО
- городской		0 - 4 балла			
- краевой		0 - 4 балла			Копия сертификата
<b>1.2</b> Организация и проведение методических объединений, стажерских практик, конференций, семинаров:					Копия приказа
- городской - 3 балла - краевой - 5 баллов					
<b>1.3</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем родительском собрании и др.: (за 1 выступление )				Текст выступления, выписка из протокола	
- Учреждение - 1 балл - городской - 2 балла					Текст выступления, ссылка на паспорт

					ММО или справка ММО
		- краевой - 3 балла			Текст выступления, ссылка на паспорт КМО или копия сертификата
		<b>1.4</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)			Копия сертификата
		- краевой 0 - 4 балла			
		- всероссийский 0 - 4 балла			
		<b>1.5</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий			Отчет о проведении, копия приказа Учреждения
		- Учреждение 2 балла			
		- городской 4 балла			Отчет о проведении, копия приказа
		<b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах			копия материала, копия сертификата
		- городской - 4 балла			
		- краевой - 3 балла			
		- всероссийский - 2 балла			
		<b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие			копия приказа Учреждения
2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения	<b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)			выписка протокола педагогического совета, фотоматериалы, презентации проекта
		<b>2.2</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения:			копия приказа Учреждения
		- «главная» роль - 2 балла			

		- «второстепенная» роль -1 балл			
		<b>2.3</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:			Копия приказа
		- Учреждение - 2 балла			
		- городской - 3 балла			
		- краевой - 4 балла			
		<b>2.4</b> Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий: 5 баллов			Копия приказа
		<b>2.5</b> Обеспечение функционирования официального сайта Учреждения - 10 баллов			Копия приказа
3.	Наличие участников, победителей и призеров муниципального этапа профессиональных конкурсов :«Воспитатель года», «Неделя педагогического мастерства», «Ярмарка педагогических идей» и иные профессиональные конкурсы, конференции, олимпиады, форумы и др., организованные МКУ «Управление образования» г. Рубцовска	<b>3.1</b> «Воспитатель года» I место - 15 баллов			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа МКУ
		II место - 10 баллов			
		III место - 5 баллов			
		Участник -3 балла			
		<b>3.2.</b> «Педагогическое мастерство», «Ярмарка педагогических идей» и иные профессиональные конкурсы, олимпиады, форумы и др.:			
		I место - 7 баллов			
		II место - 5 баллов			
		III место - 3 баллов			
		Участник – 2 балла			
4.	Наличие участников, победителей и призеров краевого этапа профессионального конкурса	<b>4.1.</b> I место - 20 баллов			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа
		II место - 15 баллов			
		III место - 10 баллов			

	из числа педагогических работников «Воспитатель года», организованно о Министерство м образования и науки Алтайского края	Лауреат – 7 баллов			
		Участник очного этапа – 5 баллов			
		Прошедший на краевой этап – 3 балла (за каждого)			
5	Результативное участие педагогических работников во всероссийском этапе профессионального конкурса «Воспитатель года», организованно о Министерство м просвещения Российской Федерации	<b>5.1.</b> I место - 30 баллов			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа
		II место - 20 баллов			
		III место - 15 баллов			
		<b>Лауреат – 10 баллов</b>			
		Участник – 7 баллов			
6.	Личное участие (семинары, конкурсы, научно-практические конференции, методические объединения, публикации, творческие и рабочие группы и т.д.)	<b>6.1.</b> Победитель фестиваля, конкурса и др.: <b>- Учреждение</b> 1 место – 3 балла			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа
		2 место -2 балла			
		3 место – 1 балл			
		<b>- городской</b> 1 место – 3 балла			
		2 место -2 балла			
		3 место – 1 балл			
		<b>- краевой</b> 1 место – 6 баллов			
		2 место – 5 баллов			

		3 место – 4 балла			
		<b>- всероссийский</b> 1 место – 3 балла			
		2 место – 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		<b>6.2</b> Участник конкурса профессионального мастерства, фестиваля и др.: - Учреждение - 1 балл			
		- городской - 2 балла			
		- краевой - 3 балла			
		- всероссийский - 1 балл			
		<b>6.3.</b> Участие в социально значимых акциях:			
		-городских - 2 балла			
		- краевых - 3 балла			
		- всероссийских - 1 балл			
7.	Подготовка и организация участия воспитанников и педагогов в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (профессионального мастерства)	<b>7.1.</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников): <b>- Учреждение</b> 1 место – 3 балла			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения, МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для образовательных организаций, работников образования
		2 место – 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		<b>- городской</b> 1 место – 5 баллов			
		2 место – 4 балла			
		3 место – 3 балла			
		<b>- краевой</b> 1 место – 8 баллов			
		2 место – 7 балла			
		3 место – 6 балла			
		<b>- всероссийский</b> 1 место – 3 баллов			

		2 место – 2 балла			
		3 место – 1 балла			
		<b>7.2.</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение – 1 балл			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа
		- городской – 2 балла			
		- краевой – 3 балла			
		- всероссийский 1 балл			
8.	Организация и проведение в Учреждении семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов и др.	- Учреждение - 3 балла			копия приказа
		- городской – 5 баллов			
9.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики способных и одаренных воспитанников 0 – 5 баллов			аналитическая справка
		Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов			отчет педагога
10	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла			фотоотчет отчет педагога
11	Трудовое участие	<b>11.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов			справка председателя ППО
		- Члены ППО 0 – 5 баллов			
		<b>11.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата
		<b>11.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях:			копия диплома, копия грамоты,

		2 балла за каждое мероприятие			копия сертификата
	<b>Итого:</b>				

Председатель экспертной комиссии: Дежкина Н.Н., кладовщик \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Сумина Е.В., Председатель ППО, музыкальный руководитель

\_\_\_\_\_  
Мокшина И.В. старший воспитатель

Леснова Е.В., секретарь \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Собянина Т.Н., завхоз

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлена и согласна: \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Согласовано**  
 Председатель ППО МБДОУ  
 «Детский сад №49 «Улыбка»  
 \_\_\_\_\_ Сумина Е.В.

**Утверждено**  
 приказ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
 заведующий МБДОУ «Детский сад №49  
 «Улыбка»  
 \_\_\_\_\_ Н.Н.Полторацкая

**Оценочный лист качества работы воспитателя**

при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
 с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
 за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы самооценки	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)			Выписка из Журнала посещений ММО
		- городской 0 - 4 балла;			
		- краевой 0 - 4 балла;			Копия сертификата
		<b>1.2</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем собрании и др. (за 1 выступление)			Текст выступления, выписка из протокола
		- Учреждение -1 балл			
		- городской - 2 балла			Текст выступления, ссылка на паспорт ММО
- краевой - 3 балла			Текст выступления, справка КМО или копия сертификата		
<b>1.3</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)			Копия		
- краевой 0 - 4 балла					

					сертификата
		- всероссийский 0 - 4 балла			Копия сертификата
		<b>1.4</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий - Учреждение 2 балла			Отчет о проведении, копия приказа Учреждения
		- городской 4 балла			Отчет о проведении, копия приказа МКУ
		<b>1.5</b> Подготовка материалов для размещения на сайте Учреждения (не менее 6 публикаций) - 2 балла			скриншот материала с сайта Учреждения
		<b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах - городской- 4 балла			копия материала копия сертификата
		- краевой- 3 балла			
		- всероссийский - 2 балла			
		<b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие			копия приказа Учреждения
2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения	<b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)			выписка протокола педагогического совета, фотоматериалы презентации проекта
		<b>2.2</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения: - «главная» роль - 2 балла			копия приказа Учреждения
		- «второстепенная» роль -1 балл			

		<b>2.3</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:			
		- Учреждение - 2 балла			копия приказа
		- городской - 3 балла			
		- краевой - 4 балла			
3.	Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства:	<b>3.1</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа
		- Учреждение - 10 баллов			
		- городской - 20 баллов			
		- краевой - 30 баллов			
	«Воспитатель года»	- всероссийский - 40 баллов			
	«Воспитатель года»	<b>3.2</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа
		- Учреждение - 2 баллов			
		- городской - 5 баллов			
		- краевой - 10 баллов			
		- всероссийский - 15 баллов			
«Неделя педмастерства»	<b>3.3</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»:			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа	
	- Учреждение - 5 баллов				
	- городской - 10 баллов				
	<b>3.4</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»:			копия диплома, копия грамоты, копия	

		- Учреждение - 3 балла			сертификата, копия приказа	
		- городской - 5 баллов				
И другие:		<b>3.5</b> Победитель конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: <b>- Учреждение:</b> 1 место - 3 балла			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения, МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для образовательных организаций, работников образования	
		2 место - 2 балла				
		3 место – 1 балл				
		<b>- городской:</b> 1 место - 4 балла				
		2 место - 3 балла				
		3 место – 2 балла				
		<b>- краевой:</b> 1 место - 6 баллов				
		2 место - 5 баллов				
		3 место – 4 балла				
		<b>- всероссийский:</b> 1 место - 3 балла				
		2 место - 2 балла				
		3 место – 1 балл				
		<b>3.6</b> Участнику конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: <b>- Учреждение - 1 балл</b>				Копия грамоты, копия благодарности
		- городской - 2 балла				
		- краевой - 3 балла				
		- всероссийский - 1 балл				
		<b>3.7</b> Участие в социально значимых акциях: <b>- городских- 2 балла</b>				
<b>- краевых- 3 балла</b>						

		- всероссийских- 1 балл			
4.	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества	<p><b>4.1</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников):</p> <p>- <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла</p> <p>2 место - 2 балла</p> <p>3 место – 1 балл</p> <p>- <b>городской:</b> 1 место - 5баллов</p> <p>2 место - 4 балла</p> <p>3 место – 3 балла</p> <p>- <b>краевой:</b> 1 место - 8баллов</p> <p>2 место - 7 баллов</p> <p>3 место – 6 баллов</p> <p>- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла</p> <p>2 место - 2 балла</p> <p>3 место – 1 балл</p> <p><b>4.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение- 1 балл</p> <p>- городской- 2 балла</p> <p>- краевой- 3 балла</p> <p>- всероссийский - 1 балл</p>			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения, МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для образовательных организаций, работников образования
5.	Информационно - просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)	Организация «Клуба Здоровья» в соответствии с планом работы: 0 - 10 баллов (2 балла за 1 мероприятие)			отчёт о работе клуба

6.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики способных и одаренных воспитанников 0 – 5 баллов			аналитическая справка
		Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов			отчет педагога
7.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла			фотоотчет отчет педагога
8.	Трудовое участие	<b>8.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов			справка председателя ППО
		- Члены ППО 0 – 5 баллов			
		<b>8.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс			копия диплома, копия грамоты, сертификатов
		<b>8.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях: - 2 балла за каждое мероприятие			
	<b>Итого:</b>				

Председатель экспертной комиссии: Дежкина Н.Н., кладовщик \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Сумина Е.В., Председатель ППО, музыкальный руководитель

\_\_\_\_\_  
Полторацкая Н.Н. старший воспитатель

\_\_\_\_\_  
Леснова Е.В., секретарь

\_\_\_\_\_  
Собянина Т.Н., завхоз

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлена и согласна: \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Согласовано**  
 Председатель ППО МБДОУ  
 «Детский сад №49 «Улыбка»  
 \_\_\_\_\_ Сумина Е.В.

**Утверждено**  
 приказ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
 заведующий МБДОУ «Детский сад №49  
 «Улыбка»  
 \_\_\_\_\_ Н.Н.Полторацкая

### Оценочный лист качества работы музыкального руководителя

при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
 с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
 за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы самооценки	Оценки экспертной комиссии	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)			Выписка из Журнала посещений ММО
		-городской 0 - 4 балла			Копия сертификата
		- краевой 0 - 4 балла			Текст выступления, выписка из протокола
		<b>1.2</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем родительском собрании и др.: (за 1 выступление )			Текст выступления, ссылка на паспорт ММО
		- Учреждение - 1 балл			Текст выступления, справка КМО или копия сертификата
		- городской - 2 балла			Текст выступления, справка КМО или копия сертификата
		- краевой - 3 балла			Текст выступления, справка КМО или копия сертификата
		<b>1.3</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)			Копия сертификата
		- краевой 0 - 4 балла			Копия сертификата

		- всероссийский 0 - 4 балла			
		<b>1.4</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий - Учреждение 2 балла			Отчет о проведении, копия приказа Учреждения
		- городской 4 балла			Отчет о проведении, копия приказа МКУ
		<b>1.5</b> Подготовка материалов для размещения на сайте Учреждения (не менее 6 публикаций) - 2 балла			скриншот материала с сайта Учреждения
		<b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах - городской- 4 балла			копия материала копия сертификата
		- краевой - 3 балла			
		- всероссийский - 2 балла			
		<b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие			копия приказа Учреждения
2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие МБДОУ	<b>2.1.</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)			выписка из протокола педагогического совета, фотоматериалы презентации проекта
		<b>2.2</b> Организация музыкальных конкурсов, фестивалей, музыкальных гостиных: - Учреждение - 3 балла			копия приказа Учреждения
		- городской - 4 балла			копия приказа МКУ
		<b>2.3</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения:			

		- «главная» роль - 2 балла			копия приказа	
		- «второстепенная» роль -1 балл				
		<b>2.5</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:			копия приказа	
		- Учреждение - 2 балла				
		- городской - 3 балла				
		- краевой - 4 балла				
3.	Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года»	<b>3.1</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата копия приказа Учреждения	
		- Учреждение -10 баллов				
		- городской - 20 баллов			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа	
		- краевой - 30 баллов				
		- всероссийского - 40 баллов				
			<b>3.2</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»:			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа
			- Учреждение - 2 баллов			
			- городской - 5 баллов			
			- краевой - 10 баллов			
			- всероссийского - 15 баллов			
«Неделя педмастерства»		<b>3.3</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»:			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа	
		- Учреждение - 5 баллов				
		- городской -10 баллов				

		<b>3.4</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 3 балла			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа	
		- городской - 5 балла;				
И другие:		<b>3.5</b> Победитель конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения, МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для образовательных организаций, работников образования	
		2 место - 2 балла				
		3 место – 1 балл				
		- <b>городской:</b> 1 место - 4балла				
		2 место - 3 балла				
		3 место – 2 балла				
		- <b>краевой:</b> 1 место - 6баллов				
		2 место - 5 баллов				
		3 место – 4 балла				
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла				
		2 место - 2 балла				
		3 место – 1 балл				
		<b>3.6</b> Участнику конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл				Копия грамоты, копия благодарности
		- городской - 2 балла				
		- краевой - 3 балла				
	- всероссийский - 1 балл					
	<b>3.7</b> Участие в социально значимых акциях:					

		- городских - 2 балла			Копия грамоты, копия благодарности
		- краевых - 3 балла			
		- всероссийских - 1 балл			
4.	Подготовка и организация участия воспитанников (коллег) в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (профессионального мастерства)	<b>4.1</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников):			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения, МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для образовательных организаций, работников образования
		- <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла			
		2 место - 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		- <b>городской:</b> 1 место - 5баллов			
		2 место - 4 балла			
		3 место – 3 балла			
		- <b>краевой:</b> 1 место - 8баллов			
		2 место - 7 баллов			
		3 место – 6 баллов			
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла			
		2 место - 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		<b>4.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл			
		- городской - 2 балла			
		- краевой - 3 балла			
- всероссийский - 1 балл					

5.	Информационно - просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)	Организация «Клуба Здоровья» в соответствии с планом работы: 0 - 10 баллов (2 балла за 1 мероприятие)			отчёт о работе клуба
6	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики способных и одаренных воспитанников 0 – 5 баллов			аналитическая справка
		Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов			отчет педагога
7.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла			фотоотчет  отчет педагога
8.	Трудовое участие	<b>8.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов			справка председателя ППО
		- Члены ППО 0 – 5 баллов			
		<b>8.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс			копия дипломов, грамот, сертификатов
		<b>8.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях: - 2 балла за каждое мероприятие			копия дипломов, грамот, сертификатов
	<b>Итого:</b>				

Председатель экспертной комиссии: Дежкина Н.Н., кладовщик \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Сумина Е.В., Председатель ППО, музыкальный руководитель

Мокшина И.В. старший воспитатель \_\_\_\_\_

Леснова Е.В., секретарь \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Собянина Т.Н., завхоз  
\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлена и согласна: \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Согласовано**  
 Председатель ППО МБДОУ  
 «Детский сад №49 «Улыбка»  
 \_\_\_\_\_ Сумина Е.В.

**Утверждено**  
 приказ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
 заведующий МБДОУ «Детский сад №49  
 «Улыбка»  
 \_\_\_\_\_ Н.Н.Полторацкая

### Оценочный лист качества работы инструктора по физической культуре

при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
 с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
 за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы самооценки	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)			Выписка из Журнала посещений ММО
		-городской 0 - 4 балла			
		- краевой 0 - 4 балла			Копия сертификата
		<b>1.2</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем родительском собрании и др.: (за 1 выступление)			Текст выступления, выписка из протокола
		- Учреждение - 1 балл			
		- городской - 2 балла			Текст выступления, ссылка на паспорт ММО
- краевой - 3 балла			Текст выступления, справка КМО или копия сертификата		
<b>1.3</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)			Копия сертификата		
- краевой 0 - 4 балла					

		- всероссийский 0 - 4 балла			
		<b>1.4</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий - Учреждение 2 балла			Отчет о проведении, копия приказа Учреждения
		- городской 4 балла			
		<b>1.5</b> Подготовка материалов для размещения на сайте Учреждения (не менее 6 публикаций) - 2 балла			скриншот материала с сайта Учреждения
		<b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах - городской - 4 балла			копия материала копия сертификата
		- краевой - 3 балла			
		- всероссийский - 2 балла			
		<b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие			копия приказа Учреждения
2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие МБДОУ	<b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)			выписка из протокола педагогического совета, фотоматериалы презентации проекта
		<b>2.2</b> Организация олимпиад и других спортивных мероприятий: - Учреждение - 3 балла			копия приказа Учреждения
		- городской - 4 балла			
		<b>2.3</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения:			копия приказа Учреждения
		- «главная» роль - 2 балла			
		- «второстепенная» роль - 1 балл			
		<b>2.4</b> Участие в составе членов жюри			

		конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней: - Учреждение - 2 балла			копия приказа	
		- городской - 3 балла				
		- краевой - 4 балла				
3.	Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года»	<b>3.1</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»: - Учреждение -10 баллов			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата копия приказа Учреждения	
		- городской - 20 баллов				
		- краевой - 30 баллов				
		- всероссийский - 40 баллов				
			<b>3.2</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»: - Учреждение - 2 баллов			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа
			- городской - 5 баллов			
			- краевой - 10 баллов			
			- всероссийский - 15 баллов			
	«Неделя педмастерства»	<b>3.3</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 5 баллов			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа	
			- городской -10 баллов			
		<b>3.4</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждения - 2 балла				
			- городской - 3 балла;			
И другие:	<b>3.5</b> Победитель конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение: 1 место - 3балла			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения,		

		2 место - 2 балла,			МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для образовательных организаций, работников образования	
		3 место – 1 балл,				
		- <b>городской:</b> 1 место - 4балла				
		2 место - 3 балла				
		3 место – 2 балла				
		- <b>краевой:</b> 1 место - 6баллов				
		2 место - 5 баллов				
		3 место – 4 балла				
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла				
		2 место - 2 балла				
		3 место – 1 балл				
		<b>3.6</b> Участнику конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины:				Копия грамоты, копия благодарности
		- Учреждение - 1 балл				
		- городской - 2 балла				
		- краевой - 3 балла				
		- всероссийский - 1 балл				
		<b>3.7</b> Участие в социально значимых акциях:			Копия грамоты, копия благодарности	
		- городских - 2 балла				
		- краевых - 3 балла				
		- всероссийских - 1 балл				
4.	Подготовка и организация участия воспитанников (коллег) в конкурсах, выставках, фестивалях детского	<b>4.1</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников):  - <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла  2 место - 2 балла			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения, МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру	

	творчества (профессионального мастерства)				сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для образовательных организаций, работников образования
		3 место – 1 балл			
		<b>- городской:</b> 1 место - 5баллов			
		2 место - 4 балла			
		3 место – 3 балла			
		<b>- краевой:</b> 1 место - 8баллов			
		2 место - 7 баллов			
		3 место – 6 баллов			
		<b>- всероссийский:</b> 1 место - 3балла			
		2 место - 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		<b>4.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл			
		- городской - 2 балла			
		- краевой - 3 балла			
		- всероссийский - 1 балл			
5.	Информационно - просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)	Организация «Клуба Здоровья» в соответствии с планом работы: 0 - 10 баллов (2 балла за 1 мероприятие)			отчёт о работе клуба
6.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики спортивной одаренности воспитанников 0 – 5 баллов			аналитическая справка

		Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов			отчет педагога
7.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла			фотоотчет отчет педагога
8.	Трудовое участие	<b>8.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов			справка председателя ППО
		- Члены ППО 0 – 5 баллов			
		<b>8.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс			копия диплома, копия грамоты, копия сертификатов
		<b>8.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях: - 2 балла за каждое мероприятие			
<b>Итого:</b>					

Председатель экспертной комиссии: Дежкина Н.Н., кладовщик \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Сумина Е.В., Председатель ППО, музыкальный руководитель

Мокшина И.В. старший воспитатель \_\_\_\_\_

Леснова Е.В., секретарь

Собянина Т.Н., завхоз \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлена и согласна: \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Согласовано**  
 Председатель ППО МБДОУ  
 «Детский сад №49 «Улыбка»  
 \_\_\_\_\_ Сумина Е.В.

**Утверждено**  
 приказ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
 заведующий МБДОУ «Детский сад №49  
 «Улыбка»  
 \_\_\_\_\_ Н.Н.Полторацкая

**Оценочный лист качества работы педагога-психолога**

при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
 с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
 за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы самооценки	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1.</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)  -городской 0 - 4 балла			Выписка из Журнала посещений ММО
		- краевой 0 - 4 балла			Копия сертификата
		<b>1.2</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем родительском собрании и др.: (за 1 выступление ) - Учреждение - 1 балл			Текст выступления, выписка из протокола
		- городской - 2 балла			Текст выступления, ссылка на паспорт ММО
		- краевой - 3 балла			Текст выступления, справка КМО или копия сертификата
		<b>1.3</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)  - краевой 0 - 4 балла			Копия

		- всероссийский 0 - 4 балла			сертификата
		<b>1.4</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий - Учреждение 2 балла			Отчет о проведении, копия приказа Учреждения
		- городской 4 балла			Отчет о проведении, копия приказа МКУ
		<b>1.5</b> Подготовка материалов для размещения на сайте Учреждения (не менее 6 публикаций) - 2 балла			скриншот материала с сайта Учреждения
		<b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах - городской - 4 балла			копия материала копия сертификата
		- краевой - 3 балла			
		- всероссийский - 2 балла			
		<b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие			копия приказа Учреждения
2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения	<b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)			Выписка из протокола педагогического совета, фотоматериалы презентации проекта
		<b>2.2</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения:			копия приказа Учреждения
		- «главная» роль - 2 балла			
		- «второстепенная» роль - 1 балл			
		<b>2.3</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:			копия приказа
		- Учреждение - 2 балла			
		- городской - 3 балла			

		- краевой - 4 балла			
3.	Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года»	<b>3.1</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»: - Учреждение -10 баллов			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата копия приказа
		- городской - 20 баллов			
		- краевой - 30 баллов			
		- всероссийский - 40 баллов			
		<b>3.2</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»: - Учреждение - 2 баллов			
	- городской - 5 баллов				
	- краевой - 10 баллов				
	- всероссийский - 15 баллов				
	«Неделя педмастерства»	<b>3.3</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 5 баллов			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа
		- городской -10 баллов			
		<b>3.4</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 2 балла			
		- городской - 3 балла;			
	И другие:	<b>3.5</b> Победитель конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла,			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения, МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру
2 место - 2 балла,					
3 место – 1 балл,					

		- <b>городской:</b> 1 место - 4балла,			сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для образовательных организаций, работников образования
		2 место - 3 балла,			
		3 место – 2 балла			
		- <b>краевой:</b> 1 место - 6баллов			
		2 место - 5 баллов			
		3 место – 4 балла			
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла			
		2 место - 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		<b>3.6</b> Участнику конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины:			Копия грамоты, копия благодарности
		- Учреждение - 1 балл			
		- городской - 2 балла			
		- краевой - 3 балла			
		- всероссийский - 1 балл			
		<b>3.7</b> Участие в социально значимых акциях:			Копия грамоты, копия благодарности
		- городских - 2 балла;			
		- краевых - 3 балла;			
		- всероссийских - 1 балл.			
4.	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества	<b>4.1</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников):  - <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения, МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для
		2 место - 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		- <b>городской:</b>			

		1 место - 5баллов			образовательных организаций, работников образования
		2 место - 4 балла			
		3 место – 3 балла			
		- <b>краевой:</b> 1 место - 8баллов			
		2 место - 7 баллов			
		3 место – 6 баллов			
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла			
		2 место - 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		<b>4.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл			
		- городской - 2 балла			
		- краевой - 3 балла			
		- всероссийский - 1 балл			
5.	Информационно - просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)	Организация «Клуба Здоровья» в соответствии с планом работы: 0 - 10 баллов (2 балла за 1 мероприятие)			отчёт о работе клуба
6.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики талантливых и одаренных воспитанников 0 – 5 баллов			аналитическая справка
		Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов			отчет педагога
7.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников Учреждения к участию в совместных с воспитанниками			фотоотчет

		мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла			отчет педагога
8.	Трудовое участие	<b>8.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов			справка председателя ППО
		- Члены ППО 0 – 5 баллов			
		<b>8.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс			копия диплома, копия грамоты, сертификатов
		<b>8.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях: - 2 балла за каждое мероприятие			
	<b>Итого:</b>				

Председатель экспертной комиссии: Дежкина Н.Н., кладовщик \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Сумина Е.В., Председатель ППО, музыкальный руководитель

\_\_\_\_\_

Мокшина И.В. старший воспитатель \_\_\_\_\_

Леснова Е.В., секретарь

\_\_\_\_\_

Собянина Т.Н, завхоз \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлена и согласна: \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Согласовано**  
 Председатель ППО МБДОУ  
 «Детский сад №49 «Улыбка»  
 \_\_\_\_\_ Сумина Е.В.

**Утверждено**  
 приказ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_  
 заведующий МБДОУ «Детский сад №49  
 «Улыбка»  
 \_\_\_\_\_ Н.Н.Полторацкая

**Оценочный лист качества работы учителя-логопеда**

при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
 с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
 за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы самооценки	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях:	<b>1.1.</b> Участие в методических объединениях, стажерских практиках, конференциях: (слушатель, 1 балл за 1 мероприятие)			Выписка из Журнала посещений ММО
		-городской 0 - 4 балла			
		- краевой 0 - 4 балла			Копия сертификата
		<b>1.2</b> Обобщение опыта на методическом объединении, стажерской практике, конференции, общем родительском собрании и др.: (за 1 выступление ) - Учреждение - 1 балл			Текст выступления, выписка из протокола
		- городской - 2 балла			Текст выступления, ссылка на паспорт ММО
		- краевой - 3 балла			Текст выступления, справка КМО или копия сертификата
		<b>1.3</b> Участие в вебинарах (1 балл за 1 мероприятие)			Копия
		- краевой 0 - 4 балла			

		- всероссийский 0 - 4 балла			сертификата
		<b>1.4</b> Подготовка и проведение открытых мероприятий - Учреждение 2 балла			Отчет о проведении, копия приказа Учреждения
		- городской 4 балла			Отчет о проведении, копия приказа МКУ
		<b>1.5</b> Подготовка материалов для размещения на сайте Учреждения (не менее 6 публикаций) - 2 балла			скриншот материала с сайта Учреждения
		<b>1.6</b> Публикация в научных профессиональных образовательных изданиях, сборниках, интернет ресурсах - городской - 4 балла;			копия материала копия сертификата
		- краевой - 3 балла;			
		- всероссийский - 2 балла.			
		<b>1.7</b> Качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, библиотека, и т.д.) 1 балл за одно мероприятие			копия приказа Учреждения
2.	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Учреждения	<b>2.1</b> Проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа Учреждения у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.): 0 - 10 (за 1 проект 5 баллов)			Выписка из протокола педагогического совета, фотоматериалы презентации проекта
		<b>2.2</b> Участие в мероприятиях и праздниках в других возрастных группах Учреждения:			копия приказа Учреждения
		- «главная» роль - 2 балла			
		- «второстепенная» роль - 1 балл			
		<b>2.3</b> Участие в составе членов жюри конкурсов, фестивалей, олимпиад различных уровней:			копия приказа
		- Учреждение - 2 балла			
		- городской - 3 балла			

		- краевой - 4 балла			
3.	Победитель, призер и участник конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года»	<b>3.1</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»: - Учреждение -10 баллов			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата копия приказа
		- городской - 20 баллов			
		- краевой - 30 баллов			
		- всероссийский - 40 баллов			
		<b>3.2</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года»: - Учреждение - 2 баллов			
	- городской - 5 баллов				
	- краевой - 10 баллов				
	- всероссийский - 15 баллов				
	«Неделя педмастерства»	<b>3.3</b> Победитель конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 5 баллов;			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа
		- городской -10 баллов			
		<b>3.4</b> Участнику конкурса профессионального мастерства «Неделя педмастерства»: - Учреждение - 2 балла			
		- городской - 3 балла			
	И другие:	<b>3.5</b> Победитель конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины: - <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения, МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру
2 место - 2 балла					
3 место – 1 балл					

		- <b>городской:</b> 1 место - 4балла			сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для образовательных организаций, работников образования
		2 место - 3 балла			
		3 место – 2 балла			
		- <b>краевой:</b> 1 место - 6баллов			
		2 место - 5 баллов			
		3 место – 4 балла			
		- <b>всероссийский:</b> 1 место - 3балла			
		2 место - 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		<b>3.6</b> Участнику конкурса профессионального мастерства, фестиваля, олимпиады, викторины:			Копия грамоты, копия благодарности
		- Учреждение - 1 балл			
		- городской - 2 балла			
		- краевой - 3 балла;			
		- всероссийский - 1 балл.			
		<b>3.7</b> Участие в социально значимых акциях:			Копия грамоты, копия благодарности
		- городских - 2 балла;			
		- краевых - 3 балла;			
		- всероссийских - 1 балл.			
4.	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества	<b>4.1</b> Победитель конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины (независимо от количества участников):  - <b>Учреждение:</b> 1 место - 3балла			копия диплома, копия грамоты, копия сертификата, копия приказа Учреждения, МКУ. Участие в конкурсах согласно реестру сайтов, размещающих информацию о всероссийских конкурсах для
		2 место - 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		- <b>городской:</b>			

		1 место - 5баллов			образовательных организаций, работников образования
		2 место - 4 балла			
		3 место – 3 балла			
		<b>- краевой:</b> 1 место - 8баллов			
		2 место - 7 баллов			
		3 место – 6 баллов			
		<b>- всероссийский:</b> 1 место - 3балла			
		2 место - 2 балла			
		3 место – 1 балл			
		<b>4.2</b> Участник конкурса, фестиваля, олимпиады, викторины: - Учреждение - 1 балл			
		- городской - 2 балла			
		- краевой - 3 балла			
		- всероссийский - 1 балл			
5.	Информационно - просветительская деятельность среди родителей (законных представителей)	Организация «Клуба Здоровья» в соответствии с планом работы: 0 - 10 баллов (2 балла за 1 мероприятие)			отчёт о работе клуба
6.	Построение индивидуальной стратегии развития воспитанников	Выявление и работа с одаренными детьми  Формирование банка, технологий и программ для ранней диагностики талантливых и одаренных воспитанников 0 – 5 баллов			аналитическая справка
		Сопровождение и поддержка одаренных воспитанников, их самореализация 0 – 5 баллов			отчет педагога
7.	Взаимодействие с родителями	Привлечение родителей и сотрудников ДОУ к участию в совместных с воспитанниками			фотоотчет

		мероприятиях (праздники, выставки, театрализованные представления и др.) 0 – 2 балла			отчет педагога
8.	Трудовое участие	<b>8.1</b> Активное участие в профсоюзной работе: - Председатель ППО 0- 10 баллов			справка председателя ППО
		- Члены ППО 0 – 5 баллов			
		<b>8.2</b> Участие в профсоюзных конкурсах: - 2 балла за каждый конкурс			копия диплома, копия грамоты, сертификатов
		<b>8.3</b> Участие в профсоюзных мероприятиях: - 2 балла за каждое мероприятие			
	<b>Итого:</b>				

Председатель экспертной комиссии: Дежкина Н.Н., кладовщик \_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Сумина Е.В., Председатель ППО, музыкальный руководитель  
\_\_\_\_\_

Мокшина И.В. старший воспитатель  
\_\_\_\_\_

Леснова Е.В., секретарь  
\_\_\_\_\_

Собянина Т.Н, завхоз  
\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлена и согласна: \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**  
к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**  
Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**от работников:**  
Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«О порядке и условиях выплаты  
стимулирующих надбавок педагогическим работникам  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка»  
города Рубцовска Алтайского края»**

г. Рубцовск  
2023 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» г.Рубцовска Алтайского края (далее – «Положение») устанавливает порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок воспитателям и иным педагогическим работникам Учреждения.

1.2. Стимулирующая надбавка (далее – «выплата») воспитателям и иным педагогическим работникам Учреждения: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог, старший воспитатель, вводится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности и так же устанавливается работающим по совместительству согласно их педагогической нагрузке.

1.3. Основанием для предоставления выплаты является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- Почётные звания, награды;
- своевременное прохождение курсов повышения квалификации;
- пополнение предметно-пространственной среды согласно ФГОС;
- проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения;
- отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.

1.4. Выплаты устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

- коэффициент профессионального роста (Кпр).

Оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников осуществляется с 01.01. по 31.12. (1 раз в год).

Для того чтобы стимулирующая часть оплаты труда педагогов действительно стимулировала профессиональный рост педагогов, в оценку результативности профессиональной деятельности педагогов и форму оценочного листа необходимо вносить изменения: убирать критерии, потерявшие актуальность, вносить новые, изменять оценку критериев в баллах.

- коэффициент посещаемости (Кп).

Оценка результативности посещаемости осуществляется 1 раз в год.

1.5. Количество и наименование коэффициентов, а также их размеры являются обязательными для определения размера выплаты.

Коэффициенты являются основой для разработки критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов, утверждаемых локальными актами учреждения и согласованного с ППО.

Определение размера выплаты воспитателям (приложение 1) и иным педагогическим работникам: музыкальный руководитель (приложение 2), инструктор по физической культуре (приложение 3), учитель-логопед (приложение 4), педагог-психолог (приложение 5), старший воспитатель (приложение 6) на основании утвержденных критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов осуществляется 1 раз в год (с 01.01. по 31.12.).

1.6. Определение размера выплат производится по согласованию с экспертной комиссией Учреждения, на основании представления заведующим и с учетом мнения ППО.

Заведующий Учреждения представляет экспертной комиссии аналитическую информацию (оценочный лист) о результатах деятельности педагогов.

Оценочный лист с соответствующими показателями подписывается заведующим Учреждения, представляется педагогу для ознакомления под роспись и передается в экспертную комиссию.

Экспертная комиссия принимает решение о размере выплаты большинством голосов на открытом голосовании при условии присутствия на заседании экспертной комиссии не менее половины его членов. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заседания экспертной комиссии заведующий издает приказ.

## 2. КОЭФФИЦИЕНТЫ И ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

### 2.1. Коэффициент профессионального роста педагога ( $K_{пр}$ ), $1 \leq K_{пр} \leq 1,2$ (0-20 баллов)

$$(K_{п.р.}) = 1 + K_o + K_{мв} + K_v + K_k + K_{дк} + K_d + K_r$$

Для установления размера коэффициента профессионального роста педагога учитываются следующие факторы:

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Почётные звания, награды: - городская (3): ○ Администрации г.Рубцовска ○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края - краевая (5): ○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края - Министерства образования и науки РФ (7): ○ Почётная грамота Министерства образования и науки РФ	0-7 баллов
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	0 – 2 балла
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - безопасность; - эстетичность	0-3 балла
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	0 – 3 балла
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	0 – 3 балла
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 2 балла
	ИТОГО:	20 баллов 1,2

### 2.2. Коэффициент посещаемости ( $K_{п}$ ), $K_{п} \leq 1$ .

$K_{пв}$  - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям рассчитывается по формуле:

$$K_{пв} = N_f / N_n, \text{ где:}$$

$N_f$  – фактическая численность детей в группе;

Нн – нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами.

Кпп - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (заместителю заведующего по воспитательной и методической работе, старшему воспитателю, музыкальному руководителю, педагогу - психологу, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду согласно штатному расписанию) (далее - «иные педагогические работники») рассчитывается по формуле:

$K_{пп} = N_{уф} / N_{у}$ , где:

$N_{уф}$  – фактическая численность детей в учреждении;

$N_{у}$  – нормативная численность детей в учреждении, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами.

Рсв - размер стимулирующей надбавки воспитателям рассчитывается по формуле:

$R_{св} = B_{в} \times K_{пр} \times K_{п}$ , где:

$B_{в}$  – базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы из средств краевого бюджета;

$K_{пр}$  – коэффициент профессионального роста педагога;

$K_{п}$  – коэффициент посещаемости.

Рсп - размер стимулирующей надбавки иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$R_{сп} = B_{п} \times K_{пр} \times K_{п}$ , где:

$B_{п}$  – базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы из средств краевого бюджета;

$K_{пр}$  - коэффициент профессионального роста педагога;

$K_{п}$  – коэффициент посещаемости.

2.3. В период массового отчисления детей из Учреждения в связи с уходом в школу и комплектования новыми детьми, массовых отпусков (с мая по сентябрь включительно) коэффициент посещаемости при определении размера выплаты всем педагогическим работникам ( $K_{пп}$ ) рассчитывается по формуле:

$N_{уф}/N_{у}$ ,

$N_{уф}$  - фактическая численность детей в учреждении;

$N_{у}$  – нормативная численность детей в учреждении.

2.4. Коэффициент профессионального роста воспитателям и иным педагогическим работникам выплачивается в период приостановления работы Учреждения не по вине работника (аварии, закрытие на ремонт, в период карантина) в полном объеме согласно оценочному листу.

2.5. Размер коэффициента посещаемости в период приостановления работы Учреждения не по вине работника воспитателям и иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$N_{уф}/N_{у}$ ,

$N_{уф}$  - фактическая численность детей в учреждении;

$N_{у}$  – нормативная численность детей в учреждении.

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Фактическая численность детей в учреждении ( $N_{уф}$ )	
2.	Нормативная численность детей в учреждении ( $N_{у}$ )	
3.	Коэффициент посещаемости $K_{п} = (N_{уф}) : (N_{у})$	

### **3. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ В СЛУЧАЕ НЕСОГЛАСИЯ ПЕДАГОГА С ОЦЕНКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ЕГО ПОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

3.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

3.2. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

3.3. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

3.4. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии учреждения проводят дополнительную проверку оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными заведующего учреждением (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

3.5. Оценка, данная конфликтной комиссией учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается, решением экспертной комиссии.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

Сумина Е.В.

СОГЛАСОВАНО

Председатель экспертной комиссии

Дежкина Н.Н.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**результативности профессиональной деятельности воспитателя**  
**МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
<p align="center">I. Коэффициент профессионального роста (Кпр), <math>1 \leq \text{Кпр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(\text{Кп.р.}) = 1 + \text{К}_o + \text{К}_m + \text{К}_в + \text{К}_к + \text{К}_{дк} + \text{К}_д + \text{К}_г</math>  (оценивается с _____ по _____)  За период с _____ по _____)</p>					
1.	Почётные звания, награды: - городская (3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Администрации г.Рубцовска</li> <li>○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края</li> </ul> - краевая (5): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края</li> </ul> - Министерства образования и науки РФ (7): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почётная грамота Министерства образования и науки РФ</li> </ul>	0-7 баллов			Копия грамоты
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	0 – 2 балла			Копия удостоверения
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - безопасность; - эстетичность	0-3 балла			Аналитическая справка
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	0 – 3 балла			Копия приказа Учреждения
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	0 – 3 балла			Справка специалиста по ОТ
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 2 балла			Справка администрации Учреждения
		20 баллов			

	ИТОГО:	1,2			
II. Коэффициент посещаемости $K_{пв} \leq$ (оценивается с 01.01. по 31.12. число)					
1.	Фактическая численность детей в учреждении (Нуф)				
2.	Нормативная численность детей в учреждении (Ну)				
3.	Коэффициент посещаемости $K_{пв} = (Нуф) : (Ну)$				

Председатель экспертной комиссии: Дежкина Н.Н., кладовщик

\_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Сумина Е.В., Председатель ППО, музыкальный руководитель

\_\_\_\_\_ Мокшина И.В. старший воспитатель

\_\_\_\_\_

Леснова Е.В., секретарь

\_\_\_\_\_

Собянина Т.Н., Завхоз

\_\_\_\_\_

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка» \_\_\_\_\_ Н.Н. Полторацкая

С результатом оценки ознакомлена и согласна

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

дата

подпись

расшифровка подписи

**КОММЕНТАРИИ К ОЦЕНОЧНОМУ ЛИСТУ**  
**результативности профессиональной деятельности воспитателя**  
**МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Комментарии
<p>I. Коэффициент профессионального роста (<math>K_{пр}</math>), <math>1 \leq K_{пр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(K_{п.р.}) = 1 + K_o + K_{мб} + K_v + K_k + K_{дк} + K_d + K_r</math>  (оценивается с _____ по _____ )</p>		
1.	Почётные звания, награды: - городская (1): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Администрации г.Рубцовска</li> <li>○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края</li> </ul> - краевая (2): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края</li> </ul> - Министерства РФ (3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почётная грамота Министерства Образования и науки РФ</li> </ul>	
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - соответствие ООП; - безопасность; - эстетичность	
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
<p>II. Коэффициент посещаемости <math>K_{пв} \leq</math> (оценивается с 01.01. по 31.12. число)</p>		
1.	Фактическая численность детей в учреждении ( $N_{уф}$ )	
2.	Нормативная численность детей в учреждении ( $N_{н}$ )	
3.	Коэффициент посещаемости $K_{пв} = (N_{уф}) : (N_{н})$	

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

Сумина Е.В.

СОГЛАСОВАНО

Председатель экспертной комиссии

Дежкина Н.Н.

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя  
МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»

№ п/п	Критерии	Показатели	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
<p>I. Коэффициент профессионального роста (Кпр), <math>1 \leq K_{пр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(K_{п.р.}) = 1 + K_o + K_{мэ} + K_v + K_k + K_{дк} + K_d + K_t</math>  (оценивается с _____ по _____)  За период с _____ по _____</p>					
1.	Почётные звания, награды: - городская (3): ○ Администрации г.Рубцовска ○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края - краевая (5): ○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края - Министерства образования и науки РФ (7): ○ Почётная грамота Министерства образования и науки РФ	0-7 баллов			Копия грамоты
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	0 – 2 балла			Копия удостоверения
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - безопасность; - эстетичность	0-3 балла			Аналитическая справка
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	0 – 3 балла			Копия приказа Учреждения
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	0 – 3 балла			Справка специалиста по ОТ
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 2 балла			Справка администрации Учреждения

	ИТОГО:	20 баллов 1,2			
II. Коэффициент посещаемости $K_{пп} \leq$ (оценивается с 01.01. по 31.12. число)					
1.	Фактическая численность детей в учреждении (Нуф)				
2.	Нормативная численность детей в учреждении (Ну)				
3.	Коэффициент посещаемости $K_{пп} = (Нуф) : (Ну)$				

Председатель экспертной комиссии: Дежкина Н.Н., кладовщик

\_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Сумина Е.В., Председатель ППО, музыкальный руководитель

\_\_\_\_\_

Мокшина И.В. старший воспитатель

Леснова Е.В., секретарь

Собянина Т.Н., Завхоз

\_\_\_\_\_

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка» \_\_\_\_\_ Н.Н. Полторацкая

С результатом оценки ознакомлена и согласна

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

**КОММЕНТАРИИ К ОЦЕНОЧНОМУ ЛИСТУ  
результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя  
МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Комментарии
<p>I. Коэффициент профессионального роста (<math>K_{пр}</math>), <math>1 \leq K_{пр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(K_{п.р.}) = 1 + K_o + K_{мб} + K_v + K_k + K_{дк} + K_d + K_r</math>  (оценивается с _____ по _____ )</p>		
1.	Почётные звания, награды: - городская (1): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Администрации г.Рубцовска</li> <li>○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края</li> </ul> - краевая (2): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края</li> </ul> - Министерства РФ (3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почётная грамота Министерства Образования и науки РФ</li> </ul>	
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - соответствие ООП; - безопасность; - эстетичность	
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
<p>II. Коэффициент посещаемости <math>K_{пп} \leq</math> (оценивается с 01.01. по 31.12. число)</p>		
1.	Фактическая численность детей в учреждении (Н <sub>уф</sub> )	
2.	Нормативная численность детей в учреждении (Н <sub>н</sub> )	
3.	Коэффициент посещаемости $K_{пп} = (Н_{уф}) : (Н_{н})$	

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

Сумина Е.В.

СОГЛАСОВАНО

Председатель экспертной комиссии

Дежкина Н.Н.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**результативности профессиональной деятельности инструктора по физической**  
**культуре**  
**МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
<p align="center">I. Коэффициент профессионального роста (Кпр), <math>1 \leq \text{Кпр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(\text{Кп.р.}) = 1 + \text{К}_o + \text{К}_{\text{мб}} + \text{К}_в + \text{К}_к + \text{К}_{\text{дк}} + \text{К}_д + \text{К}_т</math>  (оценивается с _____ по _____)  За период с _____ по _____)</p>					
1.	Почётные звания, награды: - городская (1): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Администрации г.Рубцовска</li> <li>○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края</li> </ul> - краевая (2): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края</li> </ul> - Министерства РФ (3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почётная грамота Министерства Образования и науки РФ</li> </ul>	0-7 баллов			Копия грамоты
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	0 – 2 балла			Копия удостоверения
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - безопасность; - эстетичность	0-3 балла			Аналитическая справка
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	0 – 3 балла			Копия приказа Учреждения
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	0 – 3 балла			Справка специалиста по ОТ
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 2 балла			Справка администрации Учреждения



**КОММЕНТАРИИ К ОЦЕНОЧНОМУ ЛИСТУ**  
**результативности профессиональной деятельности инструктора по физической**  
**культуре**  
**МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Комментарии
I. Коэффициент профессионального роста (Кпр), $1 \leq K_{пр} \leq 1,2$ (0 – 20 баллов) $(K_{п.р.}) = 1 + K_o + K_{мб} + K_v + K_k + K_{лк} + K_d + K_t$ (оценивается с _____ по _____)		
1.	Почётные звания, награды: - городская (1): ○ Администрации г.Рубцовска ○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края - краевая (2): ○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края - Министерства РФ (3): ○ Почётная грамота Министерства Образования и науки РФ	
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - соответствие ООП; - безопасность; - эстетичность	
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
II. Коэффициент посещаемости $K_{пп} \leq$ (оценивается с 01.01. по 31.12. число)		
1.	Фактическая численность детей в учреждении (Нуф)	
2.	Нормативная численность детей в учреждении (Ну)	
3.	Коэффициент посещаемости $K_{пп} = (Нуф) : (Ну)$	

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

Сумина Е.В.

СОГЛАСОВАНО

Председатель экспертной комиссии

Дежкина Н.Н.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда**  
**МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
<p align="center">I. Коэффициент профессионального роста (Кпр), <math>1 \leq \text{Кпр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(\text{Кп.р.}) = 1 + \text{К}_o + \text{К}_{мэ} + \text{К}_в + \text{К}_к + \text{К}_{дк} + \text{К}_д + \text{К}_т</math>  (оценивается с _____ по _____)  За период с _____ по _____</p>					
1.	Почётные звания, награды: - городская (3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Администрации г.Рубцовска</li> <li>○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края</li> </ul> - краевая (5): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края</li> </ul> - Министерства образования и науки РФ (7): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почётная грамота Министерства образования и науки РФ</li> </ul>	0-7 баллов			Копия грамоты
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	0 – 2 балла			Копия удостоверени я
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - безопасность; - эстетичность	0-3 балла			Аналитическа я справка
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	0 – 3 балла			Копия приказа Учреждения
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	0 – 3 балла			Справка специалиста по ОТ
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 2 балла			Справка администрац ии Учреждения

	ИТОГО:	20 баллов 1,2			
II. Коэффициент посещаемости $K_{пп} \leq$ (оценивается с 01.01. по 31.12. число)					
1.	Фактическая численность детей в учреждении (Нуф)				
2.	Нормативная численность детей в учреждении (Ну)				
3.	Коэффициент посещаемости $K_{пп} = (Нуф) : (Ну)$				

Председатель экспертной комиссии: Дежкина Н.Н., кладовщик

\_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Сумина Е.В., Председатель ППО, музыкальный руководитель

\_\_\_\_\_

Мокшина И.В. старший воспитатель

Леснова Е.В., секретарь

\_\_\_\_\_

Собянина Т.Н., Завхоз

\_\_\_\_\_

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка» \_\_\_\_\_ Н.Н. Полторацкая

С результатом оценки ознакомлена и согласна

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

дата

подпись

расшифровка подписи

**КОММЕНТАРИИ К ОЦЕНОЧНОМУ ЛИСТУ**  
**результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда**  
**МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Комментарии
<p>I. Коэффициент профессионального роста (<math>K_{пр}</math>), <math>1 \leq K_{пр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(K_{п.р.}) = 1 + K_o + K_{мб} + K_v + K_k + K_{дк} + K_d + K_r</math>  (оценивается с _____ по _____ )</p>		
1.	Почётные звания, награды: - городская (1): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Администрации г.Рубцовска</li> <li>○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края</li> </ul> - краевая (2): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края</li> </ul> - Министерства РФ (3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почётная грамота Министерства Образования и науки РФ</li> </ul>	
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - соответствие ООП; - безопасность; - эстетичность	
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
<p>II. Коэффициент посещаемости <math>K_{пп} \leq</math> (оценивается с 01.01. по 31.12. число)</p>		
1.	Фактическая численность детей в учреждении (Н <sub>уф</sub> )	
2.	Нормативная численность детей в учреждении (Н <sub>н</sub> )	
3.	Коэффициент посещаемости $K_{пп} = (Н_{уф}) : (Н_{н})$	

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

Сумина Е.В.

СОГЛАСОВАНО

Председатель экспертной комиссии

Дежкина Н.Н.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**результативности профессиональной деятельности педагога-психолога**  
**МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
<p align="center">I. Коэффициент профессионального роста (Кпр), <math>1 \leq \text{Кпр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(\text{Кп.р.}) = 1 + \text{К}_o + \text{К}_{мэ} + \text{К}_в + \text{К}_к + \text{К}_{дк} + \text{К}_д + \text{К}_т</math>  (оценивается с _____ по _____)  За период с _____ по _____)</p>					
1.	Почётные звания, награды: - городская (3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Администрации г.Рубцовска</li> <li>○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края</li> </ul> - краевая (5): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края</li> </ul> - Министерства образования и науки РФ (7): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почётная грамота Министерства образования и науки РФ</li> </ul>	0-7 баллов			Копия грамоты
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	0 – 2 балла			Копия удостоверения
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - безопасность; - эстетичность	0-3 балла			Аналитическая справка
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	0 – 3 балла			Копия приказа Учреждения
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	0 – 3 балла			Справка специалиста по ОТ
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 2 балла			Справка администрации Учреждения



**КОММЕНТАРИИ К ОЦЕНОЧНОМУ ЛИСТУ**  
**результативности профессиональной деятельности педагога-психолога**  
**МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Комментарии
<p>I. Коэффициент профессионального роста (Кпр), <math>1 \leq \text{Кпр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(\text{Кп.р.}) = 1 + \text{К}_o + \text{К}_m + \text{К}_в + \text{К}_к + \text{К}_{дк} + \text{К}_д + \text{К}_г</math>  (оценивается с _____ по _____ )</p>		
1.	Почётные звания, награды: - городская (1): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Администрации г.Рубцовска</li> <li>○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края</li> </ul> - краевая (2): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края</li> </ul> - Министерства РФ (3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почётная грамота Министерства Образования и науки РФ</li> </ul>	
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - соответствие ООП; - безопасность; - эстетичность	
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
<p>II. Коэффициент посещаемости <math>\text{Кпп} \leq</math> (оценивается с 01.01. по 31.12. число)</p>		
1.	Фактическая численность детей в учреждении (Нуф)	
2.	Нормативная численность детей в учреждении (Ну)	
3.	Коэффициент посещаемости $\text{Кпп} = (\text{Нуф}) : (\text{Ну})$	

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

Сумина Е.В.

СОГЛАСОВАНО

Председатель экспертной комиссии

Дежкина Н.Н.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя  
МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Показа тели	Само оценка	Оценка экспертной комиссии	Комментарии
<p>I. Коэффициент профессионального роста (Кпр), <math>1 \leq K_{пр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(K_{п.р.}) = 1 + K_o + K_{мэ} + K_v + K_k + K_{дк} + K_d + K_t</math>  (оценивается с _____ по _____)  За период с _____ по _____</p>					
1.	Почётные звания, награды: - городская (3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Администрации г.Рубцовска</li> <li>○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края</li> </ul> - краевая (5): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края</li> </ul> - Министерства образования и науки РФ (7): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почётная грамота Министерства образования и науки РФ</li> </ul>	0-7 баллов			Копия грамоты
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	0 – 2 балла			Копия удостоверения
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - безопасность; - эстетичность	0-3 балла			Аналитическая справка
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	0 – 3 балла			Копия приказа Учреждения
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	0 – 3 балла			Справка специалиста по ОТ
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 2 балла			Справка администрации Учреждения

	ИТОГО:	20 баллов 1,2			
II. Коэффициент посещаемости $K_{пп} \leq$ (оценивается с 01.01. по 31.12. число)					
1.	Фактическая численность детей в учреждении (Нуф)				
2.	Нормативная численность детей в учреждении (Ну)				
3.	Коэффициент посещаемости $K_{пп} = (Нуф) : (Ну)$				

Председатель экспертной комиссии: Дежкина Н.Н., кладовщик

\_\_\_\_\_

Члены экспертной комиссии:

Сумина Е.В., Председатель ППО, музыкальный руководитель

\_\_\_\_\_

Мокшина И.В. старший воспитатель

\_\_\_\_\_

Леснова Е.В., секретарь

\_\_\_\_\_

Собянина Т.Н., Завхоз

\_\_\_\_\_

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка» \_\_\_\_\_ Н.Н. Полторацкая

С результатом оценки ознакомлена и согласна

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

дата

подпись

расшифровка подписи

**КОММЕНТАРИИ К ОЦЕНОЧНОМУ ЛИСТУ**  
**результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя**  
**МБДОУ «Детский сад № 49 «Улыбка»**

№ п/п	Критерии	Комментарии
<p>I. Коэффициент профессионального роста (<math>K_{пр}</math>), <math>1 \leq K_{пр} \leq 1,2</math> (0 – 20 баллов)  <math>(K_{п.р.}) = 1 + K_o + K_{мб} + K_v + K_k + K_{дк} + K_d + K_r</math>  (оценивается с _____ по _____ )</p>		
1.	Почётные звания, награды: - городская (1): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Администрации г.Рубцовска</li> <li>○ Рубцовского городского Совета депутатов Алтайского края</li> </ul> - краевая (2): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края</li> </ul> - Министерства РФ (3): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Почётная грамота Министерства Образования и науки РФ</li> </ul>	
2.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	
3.	Пополнение предметно пространственной развивающей среды согласно ФГОС: - полифункциональность; - соответствие ООП; - безопасность; - эстетичность	
4.	Проведение ремонтных работ, участие в субботнике Учреждения	
5.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
<p>II. Коэффициент посещаемости <math>K_{пп} \leq</math> (оценивается с 01.01. по 31.12. число)</p>		
1.	Фактическая численность детей в учреждении ( $N_{уф}$ )	
2.	Нормативная численность детей в учреждении ( $N_{н}$ )	
3.	Коэффициент посещаемости $K_{пп} = (N_{уф}) : (N_{н})$	

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**  
к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**  
Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**от работников:**  
Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«О суммированном учете рабочего времени в**  
**муниципальном бюджетном дошкольном образовательном**  
**учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 49**  
**«Улыбка»» города Рубцовска**

г. Рубцовск  
2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение о суммированном учете рабочего времени в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» (далее – Учреждение) устанавливает порядок ведения учета рабочего времени отдельных категорий сотрудников (по должности «сторож»), для которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

1.2. При суммированном учете рабочего времени обозначенная в ст. 91 ТК РФ продолжительность рабочего времени, соблюдается за учетный период, который не может превышать одного года.

1.3. Основным условием применения суммированного учета рабочего времени является невозможность соблюдать установленную для данной категории работников продолжительность ежедневной или еженедельной работы.

1.4. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

1.5. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком сменности.

1.6. При приеме на работу, где применяется суммированный учет, первым днем учетного периода является день приема на работу.

1.7. При увольнении с работы, где применяется суммированный учет, последним днем учетного периода является день увольнения.

1.8. При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу (со дня начала перевода по день его окончания включительно).

1.9. При временном переводе работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из учетного периода.

1.10. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом РФ. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями статьи 104 Трудового кодекса РФ. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

## 2. Порядок учета рабочего времени

2.1. Отработанное время при суммированном учете определяют с момента фактического начала выполнения работником трудовых обязанностей на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы.

2.2. Учет рабочего времени осуществляется ежемесячно на основании ведения табеля учета использования рабочего времени (далее – табеля).

2.3. Учет использования рабочего времени осуществляется в табеле методом регистрации явок и неявок за каждый рабочий день (смену) независимо от вида учета рабочего времени.

2.4. По каждому работнику, в отношении которого применяется суммированный учёт рабочего времени, в табеле должны быть заполнены следующие реквизиты: табельный номер, фамилия, имя, отчество, профессия (должность), количество отработанных часов, в том числе ночных.

2.5. Отметки в табеле о причинах неявок на работу, о работе в режиме неполного рабочего дня и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны на основании подтверждающих документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, приказ о предоставлении отпуска и т. п.).

2.6. Включение в табель работников и исключение из него производится на основании следующих документов по учету кадров: приказ о приеме работника на работу, приказ о переводе работника на другую работу; приказ о прекращении действия трудового договора с работником.

2.7. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой (ст. 99 ТК)

2.8. Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

### 3. График работы

3.1. Для того, чтобы сотрудники полностью отработали норму рабочего времени разрабатываются графики работы сотрудников с соблюдением установленной им трудовым договором продолжительности рабочего времени.

3.2. Для сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, разрабатывается график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы.

Время начала и окончания работы по должности «Сторож»:

Период работы	Время работы
Понедельник - пятница	с 18. 30 час. до 07. 00 час.
Суббота	с 07 00 час. до 07 00 час. следующего дня
Воскресенье	с 07 00 час. до 07 00 час. следующего дня
Праздничные дни	с 07 00 час. до 07 00 час. следующего дня

3.3. Наличие графика работы работника обязательно, поскольку сотрудник должен знать заранее, каким будет режим работы.

3.4. Статьей 103 ТК РФ определено: при составлении графика работы учитывается мнение представительного органа работников; график доводится до сведения сотрудников не позднее, чем за месяц до введения его в действие. Сотрудники с графиком сменности знакомятся под личную роспись.

#### 4. Обязанности должностных лиц при суммированном учете рабочего времени

4.1. Суммированный учет осуществляется бухгалтерией на основании данных табеля учета использования рабочего времени и ведется на каждого работника ежемесячно.

4.2. Данные об отработанном времени предоставляются лицом, осуществляющим контроль использования рабочего времени ежемесячно.

4.3. Ответственное лицо обязано:

4.3.1. вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником;

4.3.2. вести точный учет сверхурочных работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работ в выходные и нерабочие праздничные дни на каждого работника, привлеченного к данным работам.

4.3.3. принимать меры, чтобы продолжительность сверхурочной работы не превышала для каждого работника 120 часов в год.

4.4. Работник в течение учетного периода ежемесячно получает заработную плату не ниже МРОТ независимо от отработанного времени.

4.5. По окончании учетного периода (декабрь) производится подсчет отработанных работником часов. В случае переработки нормы рабочего времени за учетный период производится оплата сверхурочных часов сверх установленного МРОТ по часовому тарифу. В случае недоработки нормы рабочего времени производится перерасчет заработной платы работника.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 6**  
к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**  
Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**от работников:**  
Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**  
**АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка»**  
**города Рубцовска**  
**на 2024-2026 годы**

**1. Организационные мероприятия**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Затраты, руб	Срок выполнения	Ответственные за выполнение
1.	Актуализация материалов стенда «Охрана труда»	1000	1 раз в квартал	Заведующий, специалист по ОТ
2.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	-	1 раз в квартал	Заведующий, завхоз, специалист по ОТ
3.	Обучение и проверка знаний по охране труда работников Учреждения	3000	По графику	Заведующий, специалист по ОТ
4.	Обучение работников использованию СИЗ		По графику	Заведующий, специалист по ОТ
5.	Разработка и утверждение инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке, их тиражирование	1000	По мере необходимости	Специалист по ОТ, председатель ППО
6.	Актуализация Положения о СОУТ		1 раз в квартал	Специалист по ОТ
7.	Обеспечение журналами инструктажа	200 руб., за журнал	По мере необходимости	Заведующий
8.	Утверждение списков работников, которым необходим	-	В течение года	Заведующий, завхоз

	предварительный и периодический медосмотр и санминимум			
9.	Рассмотрение вопроса о необходимости компенсации работникам за работу в опасных и вредных условиях труда	-	июль	Заведующий, завхоз
10.	Утверждение списка работников, которые обеспечиваются СИЗ	-	июль	Заведующий, специалист по ОТ
11.	Утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства		июль	Заведующий, специалист по ОТ
12.	Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах		В течение года	Уполномоченный по ОТ
13.	Подготовка материалов для проведения оценки профессиональных рисков на рабочих местах в 2024 г.		1 квартал	Заведующий, аттестационная комиссия
14.	Организация и проведение Всероссийского Дня охраны труда	1000	апрель	Специалист по ОТ, председатель ППО

## 2. Технические мероприятия

1.	Замена оконных блоков на пластиковые: 6 шт. (группы 3 и 4)	50000	По наличию финансов	Заведующий, завхоз
2.	Установка игрового оборудования для прогулочных участков		3 квартал	Завхоз, специалист по ОТ
3.	Организация и контроль проведения работ по санитарной очистке, благоустройству и озеленению территории	10000	Апрель, август	Заведующий, завхоз, специалист по ОТ
4.	Проведение испытания оборудования и инвентаря спортивного зала, спортивной площадки	-	Август, январь	Комиссия по ОТ
5.	Организация и контроль технического обслуживания автоматической пожарной сигнализации и системы оповещения при пожаре, кнопки тревожной сигнализации	50000	В течение года	Заведующий, завхоз, специалист по ОТ
6.	Проведение планового	10000	В течение года	Энергетик

	предупредительного ремонта электрооборудования			
7.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации	10000	В течение года	Энергетик
8.	Прочистка вентиляционных каналов	2000	В течение года	Завхоз
9.	Частичный ремонт системы канализации	20000	В течение года	Завхоз
10.	Частичный ремонт крылечек у входных дверей		3 квартал	Завхоз, рабочий по КОЗиС

### **3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия**

1.	Периодический медицинский осмотр работников	95000	3 квартал	Заведующий
2.	Создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи	-	2 квартал	Заведующий, завхоз, специалист по ОТ
3.	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки	20000	В течение года	Заведующий
4.	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока	10000	В течение года	Заведующий,
5.	Обеспечение санитарно-бытовых помещений смывающими и дезинфицирующими средствами		В течение года	Завхоз
6.	Антиклещевая обработка территории учреждения		Май	Заведующий, завхоз
7.	Установка кулеров для воды, их санитарная обработка		1 раз в квартал	Кладовщик
8.	Обеспечение воспитанников и сотрудников питьевой водой	10000	В течение года	Кладовщик
9.	Организация и проведение производственного контроля на пищеблоке		В течение года	Заведующий
10.	Организация проведения вакцинации сотрудников		По графику	Специалист по ОТ

### **4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты**

1.	Обеспечение работников мылом, смывающими средствами в соответствии с утвержденным списком и установленными нормами	10000	В течение года	Заведующий, завхоз
2.	Обеспечение СИЗ от	10000	В течение года	Заведующий,

	поражения электрическим током (коврики, диэлектрические перчатки, инструменты с изолирующими ручками)			завхоз
3.	Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с коллективным договором	10000	В течение года	Заведующий, завхоз
4.	Ремонт спецодежды	1000	По мере необходимости	Кастелянша
5.	Приобретение дезинфицирующих средств	50000	В течение года	Заведующий, завхоз

### **5. Мероприятия по пожарной безопасности**

1.	Пересмотр и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	500	В течение года	Специалист по ОТ, комиссия по ОТ
2.	Контроль комплектования пожарных шкафов средствами пожаротушения, ревизия огнетушителей и пожарных рукавов, замена неисправных	10000	3 квартал	Специалист по ОТ, комиссия по ОТ, завхоз
3.	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала		2 раза в год	Заведующий, завхоз, специалист по ОТ
4.	Освобождение выходных путей от хранения неисправной мебели, другого хлама		постоянно	Заведующий, завхоз, специалист по ОТ
5.	Проверка системы оповещения о пожаре		В течение года	Завхоз

### **6. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта**

1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий		В течение года	Заведующий, председатель ППО
2.	Участие в спортивных мероприятиях города		В течение года	Председатель ППО

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 7**

к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**

Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**от работников:**

Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда,  
специальная обувь и другие СИЗ**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование	Сроки носки (мес.)
1	Младший воспитатель, помощник воспитателя	Халат х/б, фартук х/б, клеёнчатый, косынка х/б	12
		Перчатки резиновые	1
2	Повар	Поварские куртки или костюмы х/б, фартук х/б, косынка или колпак х/б	12
3	Подсобный рабочий	Фартук х/б, фартук прорезиненный	12
		Перчатки резиновые	12
4	Грузчик	Халат х/б	12
		Рукавицы	1
6	Воспитатель, завхоз, кладовщик, кастелянша, калькулятор	Халат х/б	12
8	Дворник	Халат или куртка х/б	12
		Рукавицы комбинированные	2
		Куртка ватная (для зимы)	12
9	Машинист по стирке белья	Халат х/б, фартук прорезиненный	12
		Перчатки резиновые	1
		Калоши	12
10	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	12
		Перчатки резиновые	1
11	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Халат х/б Перчатки х/б	12

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 8**

к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**

Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**от работников:**

Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и  
обезвреживающих средств муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №  
49 «Улыбка» города Рубцовска**

<b>№ п/ п</b>	<b>Наименован ие профессий и должностей</b>	<b>Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств</b>	<b>Норма выдачи на месяц</b>	<b>Пункт типовых норм</b>
1.	Повар, подсобный рабочий	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказа от 29 октября 2021 г. № 767н
2.	Дворник	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказа от 29 октября 2021 г. № 767н
3.	Уборщик служебных помещений	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказа от 29 октября 2021 г. № 767н
4.	Рабочий по комплексном	Твердое туалетное мыло или жидкие	100 г (мыло туалетное) или 500	Приказа от 29 октября

	у обслуживанию зданий и сооружений	моющие средства	мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	2021 г. № 767н
5.	Машинист по стирке белья	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказа от 29 октября 2021 г. № 767н
6.	Помощник воспитателя, младший воспитатель	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказа от 29 октября 2021 г. № 767н

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

### от работодателя:

Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

### от работников:

Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны  
проходить предварительный (при поступлении на работу) и  
периодический осмотры**

№ п/п	Должность	Сроки
1	Заведующий	Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277)
2	Завхоз	
3	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	
4	Воспитатель	
5	Старший воспитатель	
6	Музыкальный руководитель	
7	Педагог-психолог	
8	Инструктор по физической культуре	
9	Учитель-логопед	
10	Калькулятор	
11	Младший воспитатель	
12	Помощник воспитателя	
13	Делопроизводитель	
14	Секретарь	
15	Специалист в сфере закупок	
16	Специалист по охране труда	

17	Завхоз
18	Энергетик
19	Повар
20	Подсобный рабочий
21	Кладовщик
22	Кастелянша
23	Машинист по стирке белья
24	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
25.	Уборщик служебных помещений
26.	Дворник
27.	Сторож
28.	Грузчик
29.	Техник-электрик

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 10**  
к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**  
Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**от работников:**  
Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников с ненормированным рабочим днём

<b>№ п/п</b>	<b>Должность</b>
1	Заведующий
2	Завхоз

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 11**  
к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**

Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**от работников:**

Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПРОГРАММА**  
**развития профессионализма работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения**  
**«Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» города Рубцовска**

<b>№ п/п</b>	<b>Должность</b>	<b>Менеджмент в образовании</b>	<b>Курсы повышения квалификации</b>
1	Заведующий	второе высшее 2020 г.	1 раз в 3 года
3	Заместитель заведующего по ВМР		1 раз в 3 года
4	Старший воспитатель		1 раз в 3 года
5	Воспитатели		1 раз в 3 года
6	Младшие воспитатели		1 раз в 3 года

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 12**  
к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад  
№ 49 «Улыбка»

**от работодателя:**  
Заведующий дошкольным  
образовательным учреждением  
\_\_\_\_\_ Полторацкая Н.Н.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**от работников:**  
Председатель первичной организации  
Профсоюза дошкольного  
образовательного учреждения  
\_\_\_\_\_ Сумина Е.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**График работы сотрудников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида № 49 «Улыбка» города Рубцовска**

Должность	Время работы	Перерыв на обед
<b>Административные работники</b>		
Заведующий МБДОУ	8.00 – 17.00	12.00 – 13.00
Заместитель заведующего по ВМР	8.00 – 17.00	12.00 – 13.00
<b>Педагогические работники</b>		
Старший воспитатель 1 смена 2 смена (среда)	8.00 – 16.12 10.48 – 19.00	12.00 – 13.00 14.00 - 15.00
Воспитатель: сад - 1 смена 2 смена ясли: 1 смена 2 смена	7.00 - 14.12 11.48 – 19.00 7.00 – 14.12 11.48 – 19.00	
Музыкальный руководитель 1,25 ст.: 1 смена 2 смена (среда)	8.00 – 14.30 11.30 – 18.00	12.30 – 13.00
Инструктор по физической культуре (по сетке занятий) 1 смена 2 смена (среда)	8.00 – 12.40 13.00 – 17.40	
Педагог – психолог 1 смена 2 смена	8.00 – 11.36 15.00 – 18.36	
Учитель – логопед 1 смена 2 смена	9.00 – 10.00 16 – 18.00	
<b>Учебно – вспомогательный персонал</b>		
Младший воспитатель, помощник воспитателя сад. групп яс. группы: 1 смена 2 смена	7.00 – 15.30 10.30 – 19.00	13.00 – 13.30 13.00 – 13.30
Заведующий хозяйством	8.00. - 17.00	12.00 – 13.00
Секретарь	8 00 – 17.00	12.00 – 13.00
Делопроизводитель	8.00 – 12.00	

Калькулятор	8.00 – 12.00	
Специалист по ОТ	8.00 – 12.00	
Энергетик	8.00 - 10.00	
Обслуживающий персонал		
Повар:	1 смена	6.30 – 15.00
	2 смена	8.00 – 16.30
Подсобный рабочий		12.30 – 13.00
		13.00 – 13.30
Машинист по стирке белья		8.00 – 16.30
		13.00 – 13.30
Рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений		8.00 – 16.30
		12.00 – 12.30
Дворник		7.00 – 15.30
		12.00 – 12.30
Сторож:	ночной	18.30 – 7.00
	дневной	7.00 – 18.30
Кастелянша		8.00 – 16.30
		13.00 – 13.30
Уборщик служебных помещений		12.48 – 20.00
		16.00 – 16.30
Дежурный администратор (помощник воспитателя, младший воспитатель)		
	1 смена	07 – 12.30
	2 смена	12.30 – 19.00
		12.30-13.00
		15.00 – 15.30
Кладовщик		7.30 – 16.00
		13.00 – 13.30
Техник - электрик		8.00 – 10.00
Грузчик		13.30 – 17.30



Долг предприятия на начало	0,00	Долг предприятия на конец	0,00
Общий облагаемый доход: 0,00			
Вычетов на детей: 0,00			





