

Утвержден
на общем собрании
работников учреждения
«12» декабря 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 365»
городского округа Самара

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 04312023
от «19» 12 2023 г.
Г.И. Мухоморова Е. В. Давыдова
(Подпись, Ф.И.О.)

г. Самара

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 365» городского округа Самара (далее - учреждение) в лице заведующего Гридневой Елены Вячеславовны, действующего на основании Устава, и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Беловой Нины Яковлевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеющие наибольшее значение для работников.

Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель признает представителя работников учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями.

1.7. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мотивированного мнения представительного органа работников не подлежат применению (часть четвертая статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учета мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения (часть третья статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Политика социального партнерства

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения председателя выборного органа первичной профсоюзной организации важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим учреждением.

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

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

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

2.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор при его заключении должен содержать условия обязательные для включения в него. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями.

Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.5. Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.6. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставление на работе

предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии в соответствии с пенсионным законодательством);
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;
- многодетным матерям (отцам), воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- молодым работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования различного уровня, независимо от профиля учреждения и за чей счет они обучаются.

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

3.8. Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему коллективному договору), графиками работы, расписанием занятий, утверждаемыми заведующим учреждением по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может быть более 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Особенности режима труда и отдыха педагогических и иных работников учреждения установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации; статья 23 Федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» с учетом требований части первой настоящего пункта.

4.7. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.8. Воспитателям, поварам, уборщикам служебных помещений устанавливается двухсменный режим рабочего времени.

4.9. Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме устанавливается графиками, которые утверждаются заведующим учреждением по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

4.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени.

Работникам, которым по условиям работы невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, переработка

компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.13. Работникам правилами внутреннего трудового распорядка учреждения устанавливается время перерыва для отдыха и питания, которое не входит в рабочее время.

Работникам, продолжительность ежедневной работы (смены) которых четыре часа и менее, указанный перерыв не устанавливается (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.14. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.17. Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 1 раздела I постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

Педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, подтвержденными психолого-медико-педагогической комиссией, и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 4 раздела I постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

4.18. Заведующему учреждением устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 5 раздела I постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

4.19. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

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

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

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

4.20. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным заведующим учреждением по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

4.21. При составлении графика отпусков учитываются требования трудового законодательства о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время;
- другим категориям работников.

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

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

4.23. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.26. Стороны пришли к соглашению предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);
- вступления в брак работника;
- вступления в брак детей работника.

Указанные дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях предусмотренных законодательством указанные дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносу не подлежат.

4.27. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

4.28. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

5. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

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

5.3. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

5.4. Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты установленные законодательством.

5.4.1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

5.4.2. По результатам специальной оценки условий труда - условия труда на рабочем месте работника, являются обязательным условием, включаемым в его трудовой договор.

5.4.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2. и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Конкретный размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не менее чем за три рабочих дня.

5.4.4. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

5.4.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.5. Работодатель устанавливает работникам стимулирующие выплаты в соответствии с положением об оплате труда.

5.6. Педагогическим работникам учреждения за руководство молодыми специалистами (наставничество), устанавливается ежемесячная надбавка в размере, установленном положением об оплате труда.

Указанная надбавка устанавливается приказом заведующего учреждением на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества).

5.7. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 2 и 17 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В день увольнения работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Заработная плата может выплачивается по заявлениям работников по зарплатным пластиковым картам кредитной системы МИР через отделения Сбербанка. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты несет работодатель. В случае

открытия счета работником самостоятельно, то все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты несет работник.

Заработная плата может переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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) начисляются из фактически невыплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

5.11. В случаях, установленных Положением об оплате труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

6. Поддержка молодых специалистов

6.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогических работников, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогическим работникам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой и лицензионными программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогических работников, включая закрепление наставников за молодыми педагогическими работниками в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам надбавки за работу с молодыми педагогическими работниками в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников учреждения, настоящим коллективным договором;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников, настоящим коллективным договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогических работников;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогических работников через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

7. Условия и охрана труда, обеспечение пожарной безопасности

7.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности учреждения.

Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

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

7.2. Работодатель берет на себя обязательство обеспечить:

7.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

7.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.2.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разрабатывая план мероприятий по охране труда с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, либо недопущению повышения их уровней, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.10.2021 г. № 771н».

7.2.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

7.2.7. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Обеспечивает бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

7.2.8. Оснащение средствами коллективной защиты.

7.2.9. Применение, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке, средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

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

Работодатель обязан обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Работники обязаны правильно применять, использовать средства индивидуальной и коллективной защиты (статья 215 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Проводить проверку знаний требований охраны труда и обучение по охране труда руководителей и специалистов учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

7.2.12. В случае прохождения работниками обучения по охране труда (в том числе инструктажа по охране труда) и проверки знания указанными работниками требований охраны труда в соответствии с порядком обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, установленном Правительством Российской Федерации, в рамках подготовки к аттестации и аттестации указанных работников или подготовки и подтверждения готовности к работе в соответствии с частями шестой и седьмой статьи 351.6 дополнительные обучение по охране труда (в том числе инструктаж по охране труда) и проверка знания требований охраны труда в порядке, установленном статьей 219 настоящего Кодекса, не требуются.

7.2.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров.

7.2.14. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.15. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований, категорий работников, предусмотренных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н.

7.2.16. Сохранение за работниками рабочего места и среднего заработка в период прохождения медицинского осмотра и обязательных психиатрических освидетельствований.

7.2.17. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.18. Обязательное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.2.19. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, оказания услуг до устранения такой угрозы.

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

7.2.21. Проведение самостоятельной оценки соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

7.3. В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам учреждения, причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью и моральный вред, определяемый в судебном порядке.

7.4. Работодатель и работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Избирают уполномоченных (доверенных) лиц, а также комитет (комиссию) по охране труда в соответствии с Положениями о них.

7.6. Работодатель обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности в соответствии с законодательством о пожарной безопасности.

7.7. Работодатель разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности.

Меры пожарной безопасности разрабатываются в соответствии с законодательством Российской Федерации по пожарной безопасности, а также на основе опыта борьбы с пожарами, оценки пожарной опасности веществ, материалов, технологических процессов, изделий, конструкций, зданий и сооружений.

7.8. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, а также обучает своих работников мерам пожарной безопасности. Обучение мерам пожарной безопасности работников учреждения, проводится по программам противопожарного инструктажа и (или) пожарно-технического минимума.

7.9. В образовательных учреждениях проводится обязательное обучение обучающихся (воспитанников) мерам пожарной безопасности.

7.10. Работодатель обеспечивает содержание в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускает их использования не по назначению.

7.11. Заведующий учреждением осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности на объекте в пределах своей компетенции, и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8. Социальные гарантии работникам

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы на условиях и в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

8.2. В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя.

8.3. 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.

В течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласуется работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.4. В соответствии со статьей 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации работники учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц,

указанных в части второй настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.7. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласуются с работодателем.

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

8.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок квалификационной категории, сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек на весь период подготовки к аттестации и аттестации для подтверждения имевшейся квалификационной категории или повышения квалификационной категории, но не более чем на один год со дня начала работы после отпуска по уходу за ребенком

8.10. В случае истечения у педагогического работника срока квалификационной категории за один год до наступления пенсионного возраста сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек до наступления пенсионного возраста.

8.11. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.12. При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации образовательного учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 (шесть) месяцев.

8.13. Установленную аттестационной комиссией квалификационную категорию учитывать при выполнении педагогической работы на разных

должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации в которой выполняется работа)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель
Преподаватель (образовательные организации, реализующие образовательным программы в области искусств)	Музыкальный руководитель
Концертмейстер	Музыкальный руководитель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог; Учитель-логопед	Учитель-логопед; Воспитатель

8.14. Если по каждой должности имеется квалификационная категория – оплата производится в соответствии с имеющимися квалификационными категориями.

9. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

9.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

9.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

9.3. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

9.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

9.5. Необходимость подготовки работника (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

9.6. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности.

9.7. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в соответствии со статьей 167 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Другие гарантии работникам

10.1. Согласно статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

- Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального

закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Действие части второй статьи 179 (в редакции Федерального закона от 07.10.2022 N 376-ФЗ) распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 (пункт 2 статьи 2 Федерального закона от 07.10.2022 N 376-ФЗ).

10.2. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (пункт 3.6. настоящего коллективного договора).

10.3. Согласно статье 259 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни:

- Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.
- Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
- Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и

военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Действие части третьей статьи 259 (в редакции Федерального закона от 07.10.2022 N 376-ФЗ) распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 (пункт 2 статьи 2 Федерального закона от 07.10.2022 N 376-ФЗ).

11. Гарантированность положения профессионального союза

11.1. Работодатель представляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников, а также профсоюзных собраний (конференций).

11.2. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинированному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 10 часов в год.

11.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

- председателю профкома 10 часов в месяц;
- членам профкома, включая уполномоченного по охране труда, членов комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию, 6 часов в месяц.

11.5. Работодатель на основании личных заявлений работников - членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию

учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

11.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

11.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменном виде.

11.8. В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

11.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.10. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения.

11.11. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

11.12. Члены первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

- материальной помощи за счёт средств профсоюза;
- бесплатной юридической консультации.

12. Срок действия коллективного договора. Ответственность за нарушение положений коллективного договора.

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.2. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия

коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

12.3. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляет работники учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель, а также соответствующие органы по труду.

12.4. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

12.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке установленными федеральным законом.

12.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами путем размещения текстов коллективного договора и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на Сайте учреждения. С вносимыми изменениями и дополнениями в коллективный договор и нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, работники знакомятся на Сайте учреждения в сети Интернет.

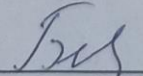
12.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

12.8. Стороны один раз в год отчитываются перед работниками учреждения о ходе выполнения коллективного договора.

Приложения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.

От работников
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБДОУ
«Детский сад № 365» г.о.Самара


Н.Я. Белова
«12» декабря 2023 г.

От работодателя
Заведующий МБДОУ «Детский
сад № 365» г.о. Самара


Е.В. Гриднева
«12» декабря 2023 г.



Приложение № 1
к коллективному договору
от «12» декабря 2023 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 365»
городского округа Самара**

г. Самара

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы-то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязан создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего распорядка.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, являясь его локальным нормативным актом, регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются заведующим учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме с работодателем. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это 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.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

2.3. При приеме на работу соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (распоряжении) о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может быть более трех месяцев, а для заведующего учреждением, его заместителей и главного бухгалтера – шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание не устанавливается.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В период испытания на работников полностью распространяются законодательство о труде, настоящие правила, иные локальные акты учреждения.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии 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.

лицо, являющееся иностранным гражданином или лицом без гражданства при поступлении на работу предъявляет работодателю:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;
- разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового

договора с временно пребывающими в Российской высококвалифицированным специалистом;

- разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;
- вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

При заключении трудового договора иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляет работодателю документы воинского учета.

Разрешение на работу может быть представлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу со дня получения разрешения на работу.

2.5. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.6. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

2.7. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась.

2.8. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.9. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.10. При поступлении на работу работники подлежат обязательному медицинскому осмотру, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу работодателем (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.01.2021 г. № 29н).

Работники, осуществляющие педагогическую деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, деятельность по присмотру и уходу за детьми, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н).

Данные о прохождении медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований подлежат внесению в личные медицинские книжки.

Обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

2.11. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.12. Согласно статье 351.1. Трудового кодекса Российской Федерации к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, 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 иные умышленно тяжкие и особо тяжкие преступления.

Лица из числа указанных в абзаце первом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), 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 и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.13. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленно 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;
- имеющие или имевшие судимость, подвергшиеся 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, 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, за исключением случаев, указанных в абзаце шестом настоящего пункта.

Лица из числа указанных в абзаце пятом настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести или преступления средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), 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, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при

наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к педагогической деятельности.

2.14. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.16. На всех работников, проработавших в учреждении свыше пяти дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, в случае если работа в организации является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.17. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.18. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 2 и 17 числа ежемесячно.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При прекращении трудового договора работодатель обязан в день прекращения трудового договора произвести с работником окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или

иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению сторон трудового договора, он, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию, зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных 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.

Если работник в срок установленного ему испытания при приеме на работу решит, что данная работа ему не подходит, то он предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три дня.

Если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев, а также на сезонных работах, работник предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три календарных дня.

Для заведующего учреждением, если он не является собственником имущества учреждения, срок предупреждения работодателя об увольнении за один месяц.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник вправе отозвать свое заявление в любое время. Увольнение в данном случае не производится, если на его место не был приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода из другой организации.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения трудовые отношения продолжают, и работник не настаивает на их прекращении, то действие трудового договора продолжается.

2.21. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден работодателем не позднее, чем за три рабочих дня до увольнения в письменной форме.

Срочный трудовой договор, может быть, прекращен до истечения срока его действия по соглашению сторон трудового договора.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предъявлять

медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в период беременности в связи с истечением срока трудового договора, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно перевести ее на другую работу до окончания беременности.

2.22. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя должна быть соблюдена процедура расторжения трудового договора по соответствующему основанию и гарантии работникам при увольнении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.23. При сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется также иным лицам:

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии в соответствии с пенсионным законодательством);
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;
- многодетным матерям (отцам), воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- молодым работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования различного уровня, независимо от профиля учреждения и за чей счет они обучаются.

2.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник знакомится под роспись. Если работник отказывается от подписи или невозможно довести до сведения работника приказ (распоряжение), то на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.25. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда фактически работник не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сохранялось место работы (должность).

2.26. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя, с записью о причине увольнения в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, а также произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.27. Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).
- Сведения о трудовой деятельности предоставляются:
- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.28. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя so_sdo.ds365@samara.edu.ru.

Работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;

- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- личная подпись работника;
- дата написания заявления.

2.29. Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса.

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

Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.32. В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее соответствующей записи о прекращении трудового договора выдается на руки члену семьи работника, предъявившему свидетельство о смерти под роспись или высылается по почте по письменному заявлению одного из родственников (пункт 38 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.05.2021 г. № 320н).

Трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся до востребования у работодателя в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством Российской Федерации об архивном деле.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней; оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- участие в управлении предприятием в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с выполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- другие основные права, установленные статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.3. Кроме обязанностей, перечисленных в части первой настоящего пункта, педагогические работники обязаны в соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- соблюдать устав учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты предприятия, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- согласно пункту 2.2 СанПин 3.1/2.4.3598-20, с момента выявления лиц с признаками инфекционных заболеваний (респираторных, кишечных, повышенной температуры тела), учреждение должно в течение двух часов любым доступным способом уведомить об этом территориальный орган исполнительной власти, уполномоченный осуществлять федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (Роспотребнадзор);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601.

- 36 часов в неделю - воспитателю; старшему воспитателю; педагогу-психологу; методисту;
- 20 часов в неделю - учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- 25 часов в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;
- 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации; статья 23 федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.6. Особенности режима труда и отдыха педагогических и иных работников учреждения установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», с учетом требований части первой настоящего пункта.

5.8. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

5.9. Воспитателям, поварам, кухонным рабочим, уборщикам служебных помещений устанавливается двухсменный режим работы.

5.10. Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме устанавливается графиками, которые утверждаются заведующим учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.

№ п/п	Должность (профессия)	Время работы	Перерыв для отдыха и питания
1	Заведующий	с 8-30 до 17-30	с 12-00 до 13-00
2	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	с 8-30 до 17-30	с 12-00 до 13-00
3	Заведующий производством (шеф-повар)	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
4	Главный бухгалтер; Бухгалтер	с 8-30 до 17-30	с 12-00 до 13-00
5	Контрактный управляющий	с 8-30 до 17-30	с 12-00 до 13-00
6	Калькулятор	с 8-30 до 17-30	с 12-00 до 13-00
7	Специалист по охране труда	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
8	Инспектор по кадрам	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
9	Юрисконсульт	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
10	Делопроизводитель	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
11	Методист	с 8-00 до 15-42	с 13-00 до 13-30
12	Педагог-психолог	по расписанию занятий	Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается
13	Учитель-логопед	по расписанию занятий	Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается
14	Инструктор по физической культуре	по расписанию занятий	педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается

15	Музыкальный руководитель	по расписанию занятий	Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается
16	Старший воспитатель	с 8-00 до 16-12 с 10.48 до 19.00	с 12-00 до 13-00 с 15.00 до 16.00
17	Медицинская сестра	с 8-00 до 16-18	с 12-30 до 14-00
18	Воспитатель, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	по графику работы 1 смена с 7-00 до 12-00 2 смена с 12-00 до 17-00	Прием пищи на рабочем месте вместе с детьми
19	Воспитатель	по графику работы 1 смена с 7-00 до 14-12 2 смена с 11-48 до 19-00	Прием пищи на рабочем месте вместе с детьми
20	Помощник воспитателя	с 8-00 до 17-00	с 13-00 до 14-00
21	Младший воспитатель	с 8-00 до 17-00	с 13-00 до 14-00
22	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
23	Кастелянша	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
24	Кладовщик	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
25	Повар	по графику работы 1 смена с 6-00 до 14-00 2 смена с 11-00 до 19-00	Короткие перерывы для отдыха и питания на рабочем месте по 15 минут через каждые 3 часа, которые включаются в рабочее время.
26	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	с 8-00 до 17-00	с 12-00 до 13-00
27	Уборщик служебных помещений	по графику работы 1 смена с 8-00 до 16-30 2 смена	с 12-00 до 12.30

		с 12.00 до 20.30	с 13-00 до 13-30
28	Дворник	с 7-00 до 15-30	с 12-30 до 13-00
29	Кухонный рабочий	по графику работы 1 смена с 6-00 до 14-30 2 смена с 10.30 до 19.00	с 12-30 до 13-00 с 14.30 до 15.00

5.12. В случаях, когда режим рабочего времени и времени отдыха работника отличается от установленных у данного работодателя правил, в том числе, если работник работает по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, режим работы устанавливается трудовым договором (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.13. Перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) в рабочее время не включается и не оплачивается и может использоваться работником по его усмотрению.

Работникам, продолжительность ежедневной работы (смены) которых четыре часа и менее, указанный перерыв не устанавливается (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.14. Режим работы заведующего учреждением определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

5.15. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается.

Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этого помещении.

5.16. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогических работников, является нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в астрономических часах. Для музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, динамическую паузу.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы является расчетной величиной для исчисления педагогическому работнику заработной платы за месяц с учетом установленной учебной (преподавательской) работы в неделю.

5.17. Выполнение учебной (преподавательской) работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.18. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Объем учебной нагрузки, установленный музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду оговаривается в трудовом договоре, заключаемом с работником.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда) включает в себя кроме нормируемой части педагогической работы, ненормируемую часть: воспитательную работу, в том числе практическую подготовку обучающихся, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами, воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.19. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется следующим образом:

- выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах 18 часов недельной продолжительности рабочего времени;
- подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в учреждении, так и за его пределами по согласованию с работодателем.

5.20. Периоды отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательных программ, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для работников учреждения.

В указанные периоды работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярный период.

5.21. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, в том числе и при сокращенной продолжительности рабочего времени.

На работах, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.22. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в порядке, установленном в учреждении.

5.23. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время.

5.24. Работодатель обязан 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 предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в статье 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к

работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

5.25. Привлечение работников к сверхурочным работам производится лишь с письменного согласия работников в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В исключительных случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе без его письменного согласия.

Работодатель должен обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.26. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с их должностными обязанностями;
- созывать собрания, заседания, совещания по общественным делам (кроме случаев, когда собрания, заседания, совещания проводятся по инициативе заведующего учреждением).
- делать замечания работникам по поводу их работы в присутствии других лиц и (или) воспитанников.

Педагогическим работникам запрещается:

- заменять друг друга по своей инициативе без согласования с руководством учреждения;
- изменять по своей инициативе расписание занятий и график работы;
- изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий.

Работникам учреждения запрещается курить в помещениях учреждения и на прилегающей к нему территории.

Присутствие сторонних лиц на занятиях, проводимых в учреждении, согласовывается с руководством учреждения.

В случае изменения расписания занятий педагогические работники должны уведомить об этом заведующего учреждением или лицо его замещающее не менее чем за один день до изменения расписания

5.27. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 1

раздела I постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

Педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, подтвержденными психолого-медико-педагогической комиссией, и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (пункт 4 раздела I постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

Заведующему учреждением устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дня (пункт 5 раздела I постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

5.28. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

При увольнении работника по каким бы то ни было причинам, проработавшего у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, работник получает полную компенсацию (Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

При увольнении педагогических работников, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, работники получают полную компенсацию, если они проработали 10 месяцев в рабочем году (отраслевое соглашение по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2021 – 2023 годы).

При исчислении сроков работы, дающей право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

5.29. Педагогические работники учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.31. Стороны пришли к соглашению предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);
- вступления в брак работника;
- вступления в брак детей работника.

Указанные дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях предусмотренных законодательством указанные дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносу не подлежат.

5.32. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

6. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

6.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

6.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

6.3. Согласие работника на такой перевод не требуется.

6.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим разделом правил, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

6.5. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или

арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

6.6. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

6.7. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, который должен содержать следующие сведения:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в пункте 6.1. настоящих правил, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором));
- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);

- порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

6.8. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

6.9. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

6.10. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации».

7. 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

7.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с

пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

7.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

7.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

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

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

7.7. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

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

7.9. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

7.11. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй [статьи 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

7.12. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1](#) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.13. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7](#) статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья».

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. Работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности поощряются:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением ценным подарком;
- награждением почетной грамотой;
- присвоением почетных званий.

Поощрения объявляются приказом (распоряжением) заведующего учреждением, заносятся в трудовую книжку работника (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

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

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

9.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть истребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

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

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) заведующего о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

9.3. 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 срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Дисциплинарное взыскание в трудовую книжку не заносится кроме случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение по соответствующим основаниям.

Приложение № 2
к коллективному договору
от «12» декабря 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 365»
городского округа Самара

г. Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 365» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями), постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями), постановлением Главы городского округа Самара от 02.05.2023 г. № 410 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 года № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- базовой части заработной платы, в которую включается оплата труда работников учреждения (должностной оклад (оклад)), осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста,

по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных;

- стимулирующей части, в которую включаются выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и напряженность работы;
- выплата за выслугу лет;
- единовременная премия;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику;
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам;
- надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество);
- надбавка за ученую степень, почетное звание;
- выплата материальной помощи.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей служащих и профессий рабочих.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников осуществляется постановлением Администрации городского

округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

1.9. Заведующий учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, квалификационной категории, рабочим - с учетом разряда выполняемой работы.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

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

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия по фонду оплаты труда работников направляется на выплату стимулирующих выплат (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), материальной помощи работникам и других выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда заведующего учреждением его заместителей и главного бухгалтера

2.1. Должностной оклад заведующего учреждением определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливаются штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

2.3. Должностные оклады заведующего учреждением, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

2.4. С учетом условий труда заведующему учреждением, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Стимулирующие выплаты заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера заведующему учреждением является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.7. Назначение стимулирующих выплат заведующему учреждением осуществляется в порядке, установленном Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара.

2.8. При наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в трудовом договоре.

3.2.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается ежемесячная доплата в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия

труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время в порядке, предусмотренном статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.2.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.2.4. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада (оклада), за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2.5. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.2.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время и сверхурочную работу (за исключением доплат за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни) определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.4. Работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады (оклады) повышаются на 15-20 процентов.

На 20 процентов повышаются должностные оклады:

учителю-логопеду;
учителю-дефектологу;
музыкальному руководителю;
инструктору по физической культуре;
старшему воспитателю;
воспитателю.

На 15 процентов повышаются должностные оклады:

помощнику воспитателя;
младшему воспитателю.

3.5. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок, за исключением доплат за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

3.6. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку

заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Обязательным условием применения настоящего положения является его применение с привлечением и участием представителя профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара.

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара в соответствующем календарном году.

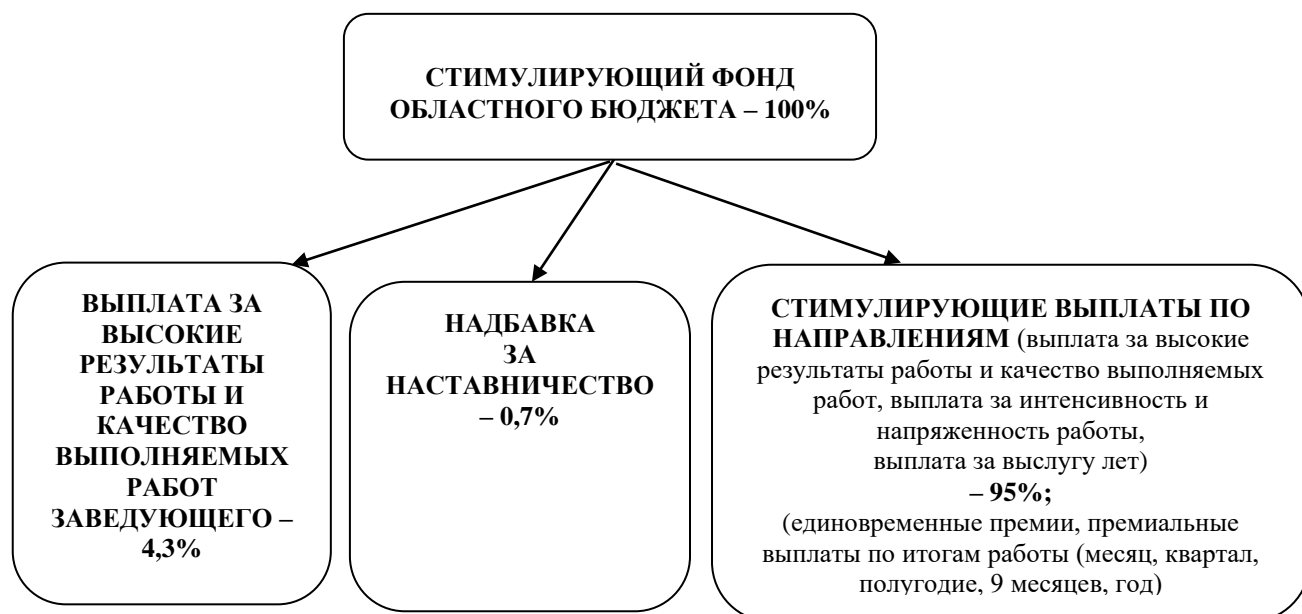
4.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический (ежемесячный) характер. Выплата стимулирующего характера работникам производится по результатам работы за период 8 месяцев (с 01 января по 31 августа) и за 4 месяца (с 01 сентября по 31 декабря), зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения. При переходе из другого образовательного учреждения баллы, установленные на предыдущем месте работы сохраняются в полном объеме на основании предоставленной работником справки на текущий период (либо 4, либо 8 месяцев).

Условием для назначения выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждения, является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

4.4. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды:

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и напряженность работы;
- выплата за выслугу лет;
- единовременная премия;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

4.5. Доля стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно, по следующей методике:



**СТИМУЛИРУЮЩИЙ ФОНД
ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТА**

(выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ)

– 100%;

единовременные премии, премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

- экономия ФОТ

В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности до 15 сентября и до 15 января.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат в двухдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии по распределению стимулирующих выплат, присутствующими на заседании.

Приказ заведующего учреждением об установлении выплаты стимулирующего характера издается не позднее 25 сентября по итогам 8 месяцев текущего года и не позднее 25 января по итогам 4 месяцев предыдущего года.

Установленная приказом заведующего учреждением выплата стимулирующего характера выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

В целях установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара за высокие результаты работы и качество выполняемых работ для каждой категории работников предусматривается не более 40 критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда). Критерии являются приложением № 1 к настоящему Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 365» городского округа Самара.

В перечень качественных и количественных показателей оценки эффективности труда педагогических работников включается не менее 70% критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей для каждой категории педагогических работников, предусмотренных Перечнем (приложение к приказу министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од).

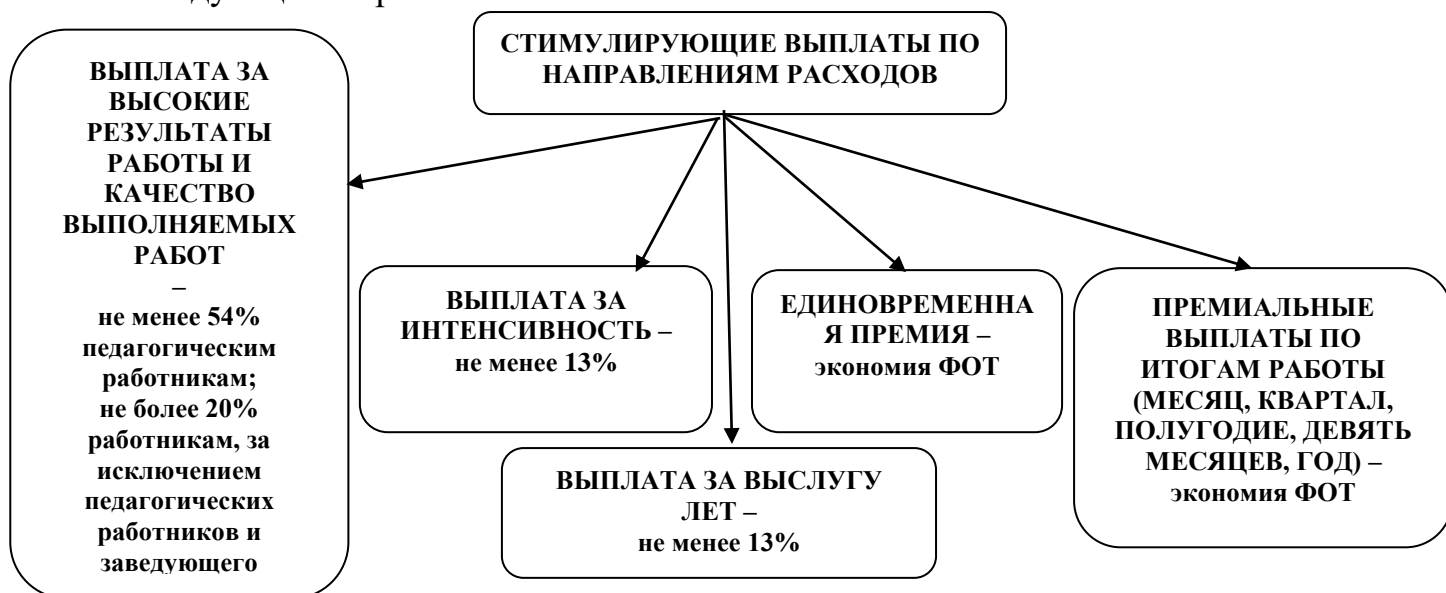
Показатели и критерии эффективности работы сотрудников МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара разработаны с учетом следующих принципов:

- **Объективность** – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- **Предсказуемость**- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- **Адекватность** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- **Своевременность**- вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- **Прозрачность** – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Указанные выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляться на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4.1. Порядок стимулирующих выплат

4.1.1. Из стимулирующего ФОТ областного бюджета на стимулирующие выплаты по направлениям расходов (выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, выплата за интенсивность и напряженность работы, выплата за выслугу лет) направляется 95%, который распределяется следующим образом:



4.1.2 Размер выплаты стимулирующего характера (Раздел 4.1. Порядок стимулирующих выплат) устанавливается в баллах.

4.1.3. Выплата педагогическим работникам по результатам работы производится за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не менее 54% от стимулирующей выплаты по направлениям расходов п.4.1.1.

4.1.4. Выплата работникам за исключением педагогических работников и заведующего по результатам работы производится за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20 % от стимулирующей выплаты по направлениям расходов п.4.1.1.

4.1.5. Размер выплаты стимулирующего характера работников за высокие результаты работы и качество выполняемых работ по бальной системе определяется по формуле:

$$\begin{array}{l} \text{Размер выплаты} \\ \text{работника за высокие} \\ \text{результаты работы} \\ \text{и качество} \\ \text{выполняемых работ} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Доля объема средств} \\ \text{стимулирующей} \\ \text{части ФОТ за} \\ \text{высокие результаты} \\ \text{и качество выполняемых} \\ \text{работ (не более 74\%)} \end{array} : \begin{array}{l} \text{Сумма баллов} \\ \text{всех работников} \\ \text{за высокие результаты} \\ \text{и качество выполняемых} \\ \text{работ} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Количество баллов} \\ \text{работника} \\ \text{за высокие результаты} \\ \text{и качество выполняемых} \\ \text{работ} \end{array}$$

Критерии являются приложением к настоящему Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 365» городского округа Самара.

4.1.6. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится по основаниям и в порядке, установленным разделом 4.1. настоящего Положения.

Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

Вновь принятым работникам дошкольного образовательного учреждения выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу, за исключением работников, с которыми заключены трудовые отношения при проведении процедуры реорганизации путем присоединения другой дошкольной образовательной организации в установленном законом порядке. Стимулирующие выплаты указанным работникам устанавливаются в размере, равном среднемесячному размеру стимулирующих выплат на установленный период по прежнему месту работы в реорганизованной дошкольной образовательной организации, на срок до окончания текущего финансового периода (финансового года).

4.1.7. Обязательными условиями для назначения стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара, являются:

- Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий за оцениваемый период;
- Отсутствие решений Комиссии по распределению стимулирующих

выплат, подтверждающих несоответствие критериям эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям (либо существенное отклонение, снижение результативности и качества работы).

4.1.8. Отмена (лишение) стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ в период, на который они были установлены, равно как и снижение их размера, на определенный срок производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат и оформляется распорядительным актом заведующего. Соответствующее решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат должно быть мотивированным и основанным на принципах, предусмотренных разделом 4.1. настоящего Положения.

4.1.9. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится на основании приказа заведующего.

4.2. Порядок и условия выплаты за интенсивность и напряженность работы

4.2.1. Из стимулирующего ФОТ областного бюджета на выплату за интенсивность и напряженность направляется не менее 13%.

4.2.2. Выплата за интенсивность и напряженность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара:

- за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии;
- за работу с детьми разного возраста в составе одной группы;
- за работу в случаях превышения плановой наполняемости групп.

4.2.3. Выплата за интенсивность и напряженность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара устанавливается в баллах при соблюдении следующих условий:

Виды выплат за интенсивность работы	Количество баллов
За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, в случае численности таких детей в группе: <ul style="list-style-type: none">• от 1 до 5 воспитанников• от 6 до 10 воспитанников• свыше 10 воспитанников	5 8 10
За работу с детьми разного возраста в составе одной группы	10
За работу в случаях превышения плановой наполняемости групп (превышение посещаемости воспитанниками группы по сравнению со средней посещаемостью по ДОО за период установления стимулирующих выплат)	10

Стоимость 1 балла принимается равной стимулирующим выплатам за интенсивность и напряженность выполняемых работ в соответствующем периоде соответствующей категории работников. Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара подтверждающих документов (справки, табеля посещаемости и др.).

4.2.4. Выплата за интенсивность и напряженность работы производится на основании приказа заведующего.

4.2.5. Работникам, отработавшим неполный период, выплаты за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.3. Порядок и условия ежемесячной выплаты за выслугу лет

4.3.1. Ежемесячная выплата за выслугу лет работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня составляет не менее 13% от стимулирующей выплаты по направлениям расходов п.4.1.1.

4.3.2. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;
- при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

4.3.3. В случае превышения установленного значения 13%, иные выплаты стимулирующего характера (выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, выплата за интенсивность работы) перераспределяются на выслугу лет или наоборот с выслуги лет на другие выплаты (выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, выплата за интенсивность работы).

4.3.4. В стаж работы дающий право на установление и выплату за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

4.3.5. Для определения размера выплаты за выслугу лет время работы, указанное в пункте 4.3.2. настоящего Положения, суммируется.

4.3.6. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение

периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера выплаты за выслугу лет стаж работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 4.3.2 настоящего Положения, суммируются.

4.3.7. Право на изменение размера выплаты возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов, ежемесячно, на основании приказа заведующего.

4.3.8. Работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники», педагогический стаж которых составляет менее двух лет, не подпадающим под действие постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (пункт 4.5. настоящего Положения), выплачивается ежемесячная надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время.

Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, выплата начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.4. Порядок выплаты единовременной премии

4.4.1. Единовременные премии назначаются работникам МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара в связи с нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Основанием для начисления единовременной премии работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ заведующего.

Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара материалов (копии грамот, благодарственных писем и др.). Размер выплаты верхним пределом не ограничивается.

4.4.2. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300 % должностного оклада для педагогических работников и не более

150 % должностного оклада (оклада) для работников (за исключением педагогических работников и руководителя).

Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Основаниями для установления премияльной выплаты могут быть:

- за высокие достижения реализации основной и дополнительной образовательных программ (не более 10000 рублей);
- за высокую динамику результативности труда (не более 10000 рублей);
- за сложность, важность, большой объем работ (не более 10000 рублей);
- за выполнение особых и срочных поручений (не более 10000 рублей);
- за качество, стратегическую направленность выполняемых работ на развитие дошкольного учреждения (не более 10000 рублей);
- за устранение последствий аварий (не более 10000 рублей).

Основанием для начисления единовременной премии работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ заведующего.

Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара материалов (справки и др.). По каждому основанию для установления выплаты Комиссия указывает по каждому работнику конкретный фактический результат (достижения) либо качество выполненной работы.

4.4.3. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара (за исключением заведующего) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара и устанавливаются в трудовом договоре.

4.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору на должность, которая указана в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по

направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.5.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.5.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической должности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической должности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической должности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической должности.

4.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.5.1. абзацах первом и втором пункта 4.5.2. настоящего Положения, не засчитывается:

- время прохождения педагогическим работником военной службы, в том числе по мобилизации, или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо время действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее - военная служба) или альтернативной гражданской службы;
- время нетрудоспособности педагогического работника по беременности и родам, длительная более трех месяцев нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы

педагогический работник поступает в ту же организацию на ту же педагогическую должность, на которой он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

4.6. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам

4.6.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей за ставку заработной платы выплачивается педагогическим работникам учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области о внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с дополнениями и изменениями).

4.6.2. Указанная в пункте 4.6.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.6.3. Указанная в пункте 4.6.1. настоящего Положения денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярно оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

4.6.4. Указанная в пункте 4.6.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогическому работнику пропорционально фактически отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

4.7. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание

4.7.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

- за ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.

4.7.2. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, ученую степень производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

4.7.3. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени и (или) присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом заведующего учреждением в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

4.7.4. На выплату надбавки за ученую степень, почетное звания направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Установление надбавки за руководство молодыми специалистами (наставничество)

4.8.1. Из стимулирующего ФОТ областного бюджета на надбавку за руководство молодыми специалистами (наставничество) направляется 0,7%.

4.8.2. Установить надбавку наставникам из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников, закрепленным за молодыми педагогическими работниками в первый год их работы в учреждении в размере 10% от должностного оклада.

4.8.3. Указанная в пункте 4.8.2. настоящего Положения надбавка устанавливается приказом заведующего учреждения на весь период руководства молодыми специалистами (наставничества).

4.8.4. Указанная в пункте 4.8.2. настоящего Положения надбавка выплачивается педагогическому работнику пропорционально фактически отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

5.2. В соответствии с нормами ч.3 ст. 133 ТК РФ заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может ниже МРОТ. Зарботная плата (оплата труда) работника включает в себя (ст. 129 ТК РФ):

- вознаграждение за труд, выплачиваемое работнику в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты (доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, надбавка за работу в группах компенсирующей направленности);

- стимулирующие выплаты (выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ; выплата за интенсивность и напряженность работы; выплата за выслугу лет; ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику; ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам; единовременная премия; надбавка за руководство молодыми специалистами (наставничество); надбавка за ученую степень, почетное звание).

5.3. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

5.4. Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

5.5. Выплаты работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, учитываются при расчете среднего заработка.

6. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

6.1. Работникам МБДОУ «Детский сад № 365» г.о. Самара может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников.

Оказание материальной помощи заведующему осуществляется в соответствии с Положением № 1585.

6.2. Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:

- Длительного (свыше одного месяца) заболевания работника;
- Дорогостоящего лечения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;
- Утраты имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия;
- Смерть работника или близких родственников работника (супруга (супруги), детей, родителей);
- Бракосочетания;
- Рождения ребенка;
- К юбилейным датам работников (50 лет и далее через каждые 5 лет).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

6.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается комиссией по стимулирующим выплатам.

6.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 365»
городского округа Самара

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Критерии эффективности труда	Шкала оценивания в баллах
Воспитатели	<p>1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования и основной образовательной программе дошкольного образования/ адаптированной основной образовательной программе дошкольного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует; • соответствует; • соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход. 	<p>0,5 1 1,5</p>
	<p>2.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса.</p>	<p>1</p>
	<p>3.Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе образовательного учреждения, реализующего программы дополнительного образования детей в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных государственной информационной системы «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования):</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне декомпозитированного показателя, установленного департаментом образования для образовательного учреждения; • выше уровня декомпозитированного показателя, установленного департаментом образования для образовательного учреждения. 	<p>0,5 1</p>
	<p>4.Наличие условий, созданных педагогическим работником, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности.</p>	<p>1</p>
	<p>5.Доля воспитанников-участников движения всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в отчетном году от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru):</p> <ul style="list-style-type: none"> • от 5 до 10 %; • от 11 до 19 %; 	<p>0,5 1</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 20 % и выше. 	1,5
<p>6.Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в отчетном году (бронзовый, серебряный, знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1%; • 2%; • 3% и выше. 	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>
7.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
8.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	1
9.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	1,5
10.Исполнительная дисциплина работника учреждения (своевременное, качественное и достоверное исполнение документов, отчетности).	1,3
11.Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.	2
12.Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН.	2
13.Наличие у педагогического работника общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательного процесса	2
<p>14.Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p> <p>(баллы суммируются)</p>
<p>15.Результаты участия педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения: победитель; призер; лауреат; 	<p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,2</p>

<p>дипломант; обладатель специального приза; обладатель благодарственного письма; участник.</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень: победитель; призер; лауреат; дипломант; обладатель специального приза; обладатель благодарственного письма; участник. • городской уровень: победитель; призер; лауреат; дипломант; обладатель специального приза; обладатель благодарственного письма; участник. • областной, общероссийский уровень: победитель; призер; лауреат; дипломант; обладатель специального приза; обладатель благодарственного письма; участник. 	<p>0,2 0,2 0,2 0,1 0,3 0,3 0,3 0,3 0,3 0,3 0,2 0,4 0,4 0,4 0,4 0,4 0,4 0,4 0,3 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 (баллы суммируются)</p>
<p>16. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений среднего профессионального образования (на основании дневника практической подготовки студента).</p>	<p>1</p>
<p>17. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>18. Результативность участия педагогического работника в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; 	<p>0,5 1 1,5</p>

<ul style="list-style-type: none"> • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>2 (баллы суммируются)</p>
<p>19.Включение педагогического работника в состав жюри, экспертных комиссий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>20.Повышение квалификации педагогического работника по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.</p>	<p>1</p>
<p>21.Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения по модели педагог-педагог.</p>	<p>1</p>
<p>22.Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОО).</p>	<p>2</p>
<p>23.Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень 	<p>0,5 1 1,5 (баллы суммируются)</p>
<p>24.Внедрение альтернативных форм дошкольного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • группа выходного дня; • группа ранней адаптации; • группа кратковременного пребывания; • иные формы. 	<p>0,5 0,5 0,5 0,5 (баллы суммируются)</p>
<p>25.Наличие на сайте образовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> • взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений; • наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях. 	<p>0,5 1 (баллы суммируются)</p>
<p>26.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: за 8 месяцев (с января по</p>	

	август) и за 4 месяца (с сентября по декабрь) от списочного состава группы): <ul style="list-style-type: none"> • до 70%; • выше 70%. 	2 3
	27.Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления надбавки: за 8 месяцев (с января по август) и за 4 месяца (с сентября по декабрь), относительно предыдущего периода, списочного состава группы): <ul style="list-style-type: none"> • стабильно низкий; • снижение на 1 процент; • снижение на 2 процента; • снижение на 3 процента. 	0,5 1 1,5 2
	28.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогического работника во время образовательного процесса.	2
	29.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников (праздники, спартакиады и т.д.): <ul style="list-style-type: none"> • на уровне внутригородского района; • на уровне городского округа и выше. 	1 2 (баллы суммируются)
	30.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах: <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень 	0,2 0,5 1 1,5
	Максимальное количество:	72
Инструктор по физической культуре	1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования и основной образовательной программе дошкольного образования/ адаптированной основной образовательной программе дошкольного образования: <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует; • соответствует; • соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход. 	1 1,5 2
	2.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса.	2
	3.Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе образовательного учреждения, реализующего программы дополнительного образования детей в	

<p>общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных государственной информационной системы «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования):</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне декомпозитированного показателя, установленного департаментом образования для образовательного учреждения; • выше уровня декомпозитированного показателя, установленного департаментом образования для образовательного учреждения. 	<p>1 2</p>
<p>4.Доля воспитанников-участников движения всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в отчетном году от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru):</p> <ul style="list-style-type: none"> • от 5 до 10 %; • от 11 до 19 %; • 20 % и выше. 	<p>1 1,5 2</p>
<p>5.Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в отчетном году (бронзовый, серебряный, знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1%; • 2%; • 3% и выше. 	<p>1 1,5 2</p>
<p>6.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований</p>	<p>2</p>
<p>7.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.</p>	<p>1</p>
<p>8.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.</p>	<p>2</p>
<p>10.Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.</p>	<p>2</p>
<p>11.Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН.</p>	<p>2</p>
<p>12.Наличие у педагогического работника общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательного процесса</p>	<p>2</p>
<p>13.Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы</p>	<p></p>

<p>инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>14.Результаты участия педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения: <ul style="list-style-type: none"> победитель; 0,2 призер; 0,2 лауреат; 0,2 дипломант; 0,2 обладатель специального приза; 0,2 обладатель благодарственного письма; 0,2 участник. 0,1 • районный уровень: <ul style="list-style-type: none"> победитель; 0,3 призер; 0,3 лауреат; 0,3 дипломант; 0,3 обладатель специального приза; 0,3 обладатель благодарственного письма; 0,3 участник. 0,2 • городской уровень: <ul style="list-style-type: none"> победитель; 0,4 призер; 0,4 лауреат; 0,4 дипломант; 0,4 обладатель специального приза; 0,4 обладатель благодарственного письма; 0,4 участник. 0,3 • областной, общероссийский уровень: <ul style="list-style-type: none"> победитель; 0,5 призер; 0,5 лауреат; 0,5 дипломант; 0,5 обладатель специального приза; 0,5 обладатель благодарственного письма; 0,5 участник. 0,5 <p>(баллы суммируются)</p>	<p>0,2 0,2 0,2 0,2 0,2 0,2 0,1 0,3 0,3 0,3 0,3 0,3 0,3 0,2 0,4 0,4 0,4 0,4 0,4 0,4 0,3 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 (баллы суммируются)</p>
<p>15.Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений среднего профессионального образования (на основании дневника практической подготовки студента).</p>	<p>2</p>

	<p>16.Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
	<p>17.Результативность участия педагогического работника в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
	<p>18.Включение педагогического работника в состав жюри, экспертных комиссий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
	<p>19.Повышение квалификации педагогического работника по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.</p>	<p>1</p>
	<p>20.Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОО).</p>	<p>2</p>
	<p>21.Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень 	<p>0,5 1 1,5</p>
	<p>22.Наличие на сайте образовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> • взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений; • наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях. 	<p>1,5 2</p>
	Максимальное количество:	62
Музыкальный	1.Уровень соответствия развивающей предметно-	

руководитель

пространственной среды группы федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования и основной образовательной программе дошкольного образования/ адаптированной основной образовательной программе дошкольного образования: <ul style="list-style-type: none">• частично соответствует;• соответствует;• соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход.	1,5 2 3
2.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса.	1
3.Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе образовательного учреждения, реализующего программы дополнительного образования детей в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных государственной информационной системы «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования): <ul style="list-style-type: none">• на уровне декомпозитированного показателя, установленного департаментом образования для образовательного учреждения;• выше уровня декомпозитированного показателя, установленного департаментом образования для образовательного учреждения.	2 3
4.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1
5.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	1,8
6.Исполнительная дисциплина работника учреждения (своевременное, качественное и достоверное исполнение документов, отчетности).	2
7.Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.	2
8.Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН.	2
9.Наличие у педагогического работника общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательного процесса	2
10.Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы	

<p>инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	<p style="text-align: right;">0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>11.Результаты участия педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения: <ul style="list-style-type: none"> победитель; 0,2 призер; 0,2 лауреат; 0,2 дипломант; 0,2 обладатель специального приза; 0,2 обладатель благодарственного письма; 0,2 участник. 0,1 • районный уровень: <ul style="list-style-type: none"> победитель; 0,3 призер; 0,3 лауреат; 0,3 дипломант; 0,3 обладатель специального приза; 0,3 обладатель благодарственного письма; 0,3 участник. 0,2 • городской уровень: <ul style="list-style-type: none"> победитель; 0,4 призер; 0,4 лауреат; 0,4 дипломант; 0,4 обладатель специального приза; 0,4 обладатель благодарственного письма; 0,4 участник. 0,3 • областной, общероссийский уровень: <ul style="list-style-type: none"> победитель; 0,5 призер; 0,5 лауреат; 0,5 дипломант; 0,5 обладатель специального приза; 0,5 обладатель благодарственного письма; 0,5 участник. 0,5 <p style="text-align: right;">(баллы суммируются)</p>	
<p>12.Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений среднего профессионального образования (на основании дневника практической подготовки студента).</p>	<p style="text-align: right;">2</p>
<p>13.Наличие авторских публикаций в периодических</p>	

<p>изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>14.Результативность участия педагогического работника в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>15.Включение педагогического работника в состав жюри, экспертных комиссий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>16.Повышение квалификации педагогического работника по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.</p>	<p>1</p>
<p>17.Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОО).</p>	<p>2</p>
<p>18.Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень 	<p>0,5 1 2 (баллы суммируются)</p>
<p>19.Наличие на сайте образовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> • взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений; • наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях. 	<p>1 2 (баллы суммируются)</p>
<p>20.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень 	<p>0,2</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p>
	Максимальное количество:	62
Методист, старший воспитатель	1.Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательного процесса за отчетный период	2
	2. Доля педагогических работников образовательного учреждения, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогических работников учреждения, вышедших на аттестацию за отчетный период: <ul style="list-style-type: none"> • до 90 процентов • от 91 до 100 процентов 	<p>2</p> <p>4</p>
	3. Доля педагогических работников учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33 % от общего числа педагогических работников учреждения за отчетный период.	5
	4. Реализация социального партнерства с целью повышения эффективности образовательной деятельности в МДОУ на основе договоров: <ul style="list-style-type: none"> • с общеобразовательными учреждениями; • с образовательными учреждениями дополнительного образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты и поддержки населения, среднего профессионального образования; • с учреждениями высшего профессионального образования, с научными организациями, учреждениями дополнительного профессионального образования (повышения квалификации). 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3 (баллы суммируются)</p>
	5.Наличие педагогических работников-победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень; • муниципальный уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p> <p>(баллы суммируются)</p>
	6.Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень; • муниципальный уровень; 	<p>1</p> <p>1,5</p>

<ul style="list-style-type: none"> • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>2 (баллы суммируются)</p>
<p>7.Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень; • муниципальный уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>8.Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень; • муниципальный уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>1 2 3 (баллы суммируются)</p>
<p>9.Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень; • муниципальный уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>1 2 3 (баллы суммируются)</p>
<p>10.Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень; • муниципальный уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>1 2 3 (баллы суммируются)</p>
<p>11.Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень; • муниципальный уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	<p>1 2 3 (баллы суммируются)</p>
<p>12.Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень; • муниципальный уровень; 	<p>1 2</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • областной, общероссийский, международный уровень. 	3 (баллы суммируются)
	13. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии методиста, старшего воспитателя в программе наставничества в учреждении по модели педагог-педагог.	0,5
	14. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений среднего профессионального образования (на основании дневника практической подготовки студента).	1
	Максимальное количество:	62
Педагог-психолог	1. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением педагога-психолога от обратившихся: <ul style="list-style-type: none"> • от 51 до 60 %; • от 61 до 75 %; • от 76 до 85 %; • свыше 85 %. 	1 2 3 4
	2. Доля родителей (законных представителей) детей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением педагога-психолога от обратившихся: <ul style="list-style-type: none"> • от 51 до 60 %; • от 61 до 75 %; • от 76 до 85 %; • свыше 85 %. 	1 2 3 4
	3. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом: <ul style="list-style-type: none"> • от 1 до 5%; • от 5 до 10%; • более 10%. 	1 2 4
	4. Исполнительная дисциплина работника учреждения (своевременное, качественное и достоверное исполнение документов, отчетности).	5
	5. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,5 1 1,5 2

	(баллы суммируются)
<p>6.Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>7.Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в том числе наличие публикаций в электронных сборниках).</p>	1
<p>8.Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> • да; • нет 	<p>1 0</p>
<p>9.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения: участник; лауреат; призер. • районный уровень: участник; лауреат; призер. • городской уровень: участник; лауреат; призер. • областной, общероссийский уровень: участник; лауреат; призер. 	<p>0,1 0,1 0,1 0,2 0,2 0,2 0,3 0,3 0,3 0,4 0,4 0,4 (баллы суммируются)</p>
<p>10.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных самим образовательным учреждением (в зависимости от уровня):</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)
<p>11.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными образовательными учреждениями (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)
<p>12.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участник; • лауреат • призер. 	0,5 1 1,5 (баллы суммируются)
<p>13.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)
<p>14.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • городской уровень; • районный уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,4 1 1,5 2 (баллы суммируются)
<p>15.Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • учебно-методические материалы; • методические рекомендации; • методическое пособие. 	0,2 0,2 0,2 (баллы суммируются)

	16. Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения по модели педагог-педагог.	0,5
	17. Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения: <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень 	0,5 1 1,5 (баллы суммируются)
	18. Внедрение альтернативных форм дошкольного образования: <ul style="list-style-type: none"> • группа выходного дня; • группа ранней адаптации; • группа кратковременного пребывания; • иные формы. 	0,5 0,5 0,5 0,5 (баллы суммируются)
	19. Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.	1
	Максимальное количество:	62
Учитель – логопед	1. Доля родителей (законных представителей) положительно оценивающих качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • от 55 до 60%; • от 61 до 75%; • от 76 до 85%; • свыше 85%. 	0,5 1 2 3
	2. Доля родителей (законных представителей) положительно оценивающих качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • от 55 до 60 процентов • от 61 до 75 процентов • от 76 до 85 процентов • свыше 85 процентов 	0,5 1 2 3
	3. Доля родителей (законных представителей) положительно оценивающих разнообразие способов коммуникации учителя-логопеда с родителями (законными представителями) от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • от 55 до 60%; • от 61 до 75%; • от 76 до 85%; • свыше 85%. 	1 2 3 4

4.Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса.	0,5
5.Повышение квалификации учителя-логопеда по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативного установленного количества часов.	1
6.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	0,5
7.Исполнительная дисциплина работника учреждения (своевременное, качественное и достоверное исполнение документов, отчетности).	0,5
8.Наличие у учителя-логопеда общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом:	
• да	1
• нет	0
9.Число воспитанников, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, подготовленных учителем-логопедом, ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня):	
• уровень учреждения;	0,5
• районный уровень;	1
• городской уровень;	1,5
• областной, общероссийский уровень.	2
	(баллы суммируются)
10.Результаты участия учителя-логопеда в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)(в зависимости от уровня):	
• уровень учреждения	
участник	0,1
лауреат	0,1
призер	0,1
победитель	0,2
• районный уровень	
участник	0,2
лауреат	0,3
призер	0,3
победитель	0,3
• городской уровень	
участник	0,3
лауреат	0,4
призер	0,4
победитель	0,4
• областной, общероссийский уровень	
участник	0,4
лауреат	0,5
	0,5

призер победитель	0,5 (баллы суммируются)
11.Профессиональная активность (результаты участия учителя-логопеда в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, психолого-медико-педагогических комиссиях, психолого-педагогических консилиумах) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)
12.Результативность участия учителя-логопеда в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных учреждением (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)
13.Результативность участия учителя-логопеда в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных другими учреждениями (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)
14.Создание и систематическое использование в работе цифровой образовательный ресурс и электронный образовательный ресурс за отчетный период: <ul style="list-style-type: none"> • для обучающихся; • для родителей (законных представителей); • для педагогических работников. 	0,5 0,5 0,5 (баллы суммируются)
15.Результативность участия учителя-логопеда в деятельности учреждения как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и другой) площадки (наличие подтверждающих документов,	

<p>приказов, аналитической справки о результатах деятельности учителя-логопеда):</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>16.Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание; • создание и реализация; • создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в учреждении на уровне образовательного округа; • создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу рецензирование на уровне региона. 	<p>0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)</p>
<p>17.Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения.</p>	<p>1</p>
<p>18.Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень 	<p>0,5 1 2 (баллы суммируются)</p>
<p>19.Внедрение альтернативных форм дошкольного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • группа выходного дня; • группа ранней адаптации; • группа кратковременного пребывания; • иные формы. 	<p>0,5 0,5 0,5 0,5 (баллы суммируются)</p>
<p>20.Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.</p>	<p>0,5</p>
<p>21.Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; 	<p>0,5 1</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • городской уровень; • областной, общероссийский, международный уровень. 	1,5 2 (баллы суммируются)
	Максимальное количество:	62
Учитель-дефектолог	1.Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,3 0,7 1 2 (баллы суммируются)
	2.Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • 55-60%; • 61-75%; • 76-85%; • свыше 85% 	0,5 1 2 3
	3.Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • 55-60%; • 61-75%; • 76-85%; • свыше 85% 	0,5 1 2 3
	4.Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • 55-60%; • 61-75%; • 76-85%; • свыше 85% 	0,5 1 2 3
	5.Исполнительная дисциплина работника учреждения (своевременное, качественное и достоверное исполнение документов, отчетности)	2
	6.Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	2
	7.Результаты участия педагога в конкурсах	

<p>профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня):</p> <p>уровень учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • победитель; 0,2 • призер; 0,2 • лауреат; 0,2 • дипломант; 0,2 • обладатель специального приза; 0,2 • обладатель благодарственного письма; 0,2 • участник. 0,1 <p>районный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • победитель; 0,3 • призер; 0,3 • лауреат; 0,3 • дипломант; 0,3 • обладатель специального приза; 0,3 • обладатель благодарственного письма; 0,3 • участник. 0,2 <p>городской уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • победитель; 0,4 • призер; 0,4 • лауреат; 0,4 • дипломант; 0,4 • обладатель специального приза; 0,4 • обладатель благодарственного письма; 0,4 • участник. 0,3 <p>областной, общероссийский уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • победитель; 0,5 • призер; 0,5 • лауреат; 0,5 • дипломант; 0,5 • обладатель специального приза; 0,5 • обладатель благодарственного письма; 0,5 • участник. 0,5 <p style="text-align: right;">(баллы суммируются)</p>	
<p>8.Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>	0,5
<p>9.Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в том числе наличие публикаций в электронных сборниках):</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; 0,5 	0,5

<ul style="list-style-type: none"> • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	1 1,5 2 (баллы суммируются)
10.Наличие у педагога-дефектолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в две недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательного процесса:	0,5
11.Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)
12.Результативность участия педагога-дефектолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий организованных самим образовательным учреждением (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)
13.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными образовательными учреждениями (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	0,5 1 1,5 2 (баллы суммируются)
14.Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического	

	<p>отчета):</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание; • создание и реализация; • создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; • создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона 	<p>0,5 1 1,3 2</p>
	<p>15.Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ЦОР и ЭОР для обучающихся; • ЦОР и ЭОР для родителей; • ЦОР и ЭОР для педагогов 	<p>0,5 0,5 0,5 (баллы суммируются)</p>
	<p>16.Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень учреждения; • районный уровень; • городской уровень; • областной, общероссийский уровень. 	<p>0,5 1 1,3 2 (баллы суммируются)</p>
	<p>17.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения по модели педагог-педагог</p>	<p>0,5</p>
	<p>18.Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень • городской уровень • областной, общероссийский уровень 	<p>0,5 1 1,4 (баллы суммируются)</p>
	Максимальное количество:	62
Главный бухгалтер; Бухгалтер	<p>1. Отсутствие кредиторской, дебиторской задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода</p>	2
	<p>2. Своевременное и правильное оформление учетных документов и законность совершаемых операций.</p>	2

	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2
	4. Своевременное и качественное оформление в соответствии с установленным порядком документы для выплаты заработной платы работникам учреждения, премий, оплаты командировочных и других расходов.	2
	5. Размер средней заработной платы педагогических работников: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне среднегородского показателя; • выше среднегородского показателя. 	1 2
	6. Эффективность и целесообразность расходования бюджетных средств и использования муниципального имущества: <ul style="list-style-type: none"> • целевое расходование бюджетных средств; • использование конкурентных способов закупки. 	2 1 (баллы суммируются)
	7. Соблюдение сроков и порядка размещения и предоставления информации на сайтах в сети Интернет: <ul style="list-style-type: none"> • официальный сайт учреждения; • официальный сайт РФ – www/bus.gov.ru; • БАРС-Учет», «БАРС – Отчетность»; • «Web-Консолидация» и др. 	1 1 1 1 (баллы суммируются)
	Максимальное количество:	17
Помощник воспитателя; Младший воспитатель	1. Положительная динамика количества детей, пребывающих в группе или учреждении (в среднем по группе или учреждению).	6
	2. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	6
	3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	5
	4.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: за 8 месяцев (с января по август) и за 4 месяца (с сентября по декабрь) от списочного состава группы): <ul style="list-style-type: none"> • до 70%; • выше 70%. 	2 3
	5.Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления надбавки: за 8 месяцев (с января по август) и за 4 месяца (с сентября по декабрь), относительно предыдущего периода, списочного состава группы): <ul style="list-style-type: none"> • стабильно низкий; • снижение на 1 процент; • снижение на 2 процента; • снижение на 3 процента. 	0,5 1 1,5 2

	6.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогического работника во время образовательного процесса.	2
	7.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников (праздники, спартакиады и т.д.): <ul style="list-style-type: none"> • на уровне внутригородского района; • на уровне городского округа и выше. 	1 2 (баллы суммируются)
	Максимальное количество:	27
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	1.Качественное руководство хозяйственной деятельностью учреждения.	2
	2. Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1
	3. Своевременное и качественное обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств.	2
	4. Отсутствие замечаний на подготовку и организацию ремонтных работ.	1
	5. Качественная организация контроля за рациональным расходом материалов и финансовых средств учреждения. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок.	2
	6. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	2
	7. Своевременная подготовка сведений и установленной отчетности о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств.	2
	8. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	9. Эффективность и целесообразность расходования бюджетных средств и использования муниципального имущества: <ul style="list-style-type: none"> • наличие приборов учета энергоснабжения; • наличие приборов учета водоснабжения; • наличие приборов учета теплоснабжения. 	1 1 1 (баллы суммируются)
	10.Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: <ul style="list-style-type: none"> • ежегодный мониторинг показателей энергоэффективности (ГИС «Энергоэффективность») в сети Интернет. 	1
	Максимальное количество:	17
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1. Своевременная смена белья и выдачи спецодежды.	4
	2. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	9
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	4
		Максимальное количество:

Юрисконсульт	1. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей.	4
	2. Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.	5
	3. Качественная разработка документов правового характера.	4
	4. Участие в заключении различного вида договоров.	2
	5. Качественное ведение работы по систематизированному учету и хранению действующих законодательных нормативных правовых актов, внесение в них изменений, дополнений, отметок об их отмене.	2
	Максимальное количество:	
Специалист по охране труда	1. Своевременная разработка и исполнение мероприятий по улучшению условий труда работников учреждения.	3
	2. Своевременный контроль за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда.	4
	3. Качественный контроль за обеспечением работников спецодеждой и спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.	3
	4. Своевременный контроль за правильным расходованием средств, выделенных на выполнение мероприятий по охране труда.	4
	5. Отсутствие замечаний на оформление учетно-отчетной документации.	3
	Максимальное количество:	
Медицинская сестра	1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	7
	2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	5
	3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству организации питания детей, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	5
	4. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: за 8 месяцев (с января по август) и за 4 месяца (с сентября по декабрь) от списочного состава группы):	2
<ul style="list-style-type: none"> • до 70%; • выше 70%. 	3	

	<p>5. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления надбавки: за 8 месяцев (с января по август) и за 4 месяца (с сентября по декабрь), относительно предыдущего периода, списочного состава группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стабильно низкий; • снижение на 1 процент; • снижение на 2 процента; • снижение на 3 процента. 	<p>0,5 1 1,5 2</p>
	6. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогического работника во время образовательного процесса.	2
	<p>7. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников (праздники, спартакиады и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне внутригородского района; • на уровне городского округа и выше. 	<p>1 2 (баллы суммируются)</p>
	Максимальное количество:	27
Инспектор по кадрам	1. Своевременное комплектование учреждения необходимыми кадрами в соответствии с вакансиями.	5
	2. Организация своевременного обучения персонала с целью повышения квалификации.	4
	3. Качественное и своевременное оформление кадровой документации.	5
	4. Качественное и своевременное оформление документов для назначения пенсий работникам, льгот и компенсаций.	3
	Максимальное количество:	17
Делопроизводитель	1. Отсутствие замечаний на несвоевременное оформление документации	4
	2. Качественное и своевременное оформление кадровой документации и ведение документооборота	9
	3. Своевременное оформление дел на хранение в архив.	4
	Максимальное количество:	17
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Отсутствие замечаний на качество содержания в надлежащем состоянии зданий и ремонт оборудования.	2
	2. Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы оборудования.	4
	3. Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений.	8
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	3
	Максимальное количество:	17
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений.	4
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала.	10

	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	3
	Максимальное количество:	17
Дворник	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки территорий.	4
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки территорий со стороны персонала.	9
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	4
	Максимальное количество:	17
Заведующий производством (шеф-повар); Повар	1. Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	4
	2. Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены.	4
	3. Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	5
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	4
	Максимальное количество:	17
Кухонный рабочий	1. Отсутствие замечаний на выполнение погрузо-разгрузочных работ.	4
	2. Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены.	9
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	4
	Максимальное количество:	17
Кладовщик	1. Качественная организация хранения материалов и продукции с целью предотвращения порчи и потерь.	4
	2. Качественный учет наличия на складе хранящихся на складе материальных ценностей и ведение отчетной документации по их движению.	9
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	4
	Максимальное количество:	17
Кастелянша	1. Своевременный и качественный ремонт одежды, белья и т.д.	4
	2. Качественное ведение учета и контроля за правильными использованием спецодежды, белья и т.д.	5
	3. Качественное и своевременное оформление установленной документации.	4
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	4
	Максимальное количество:	17
Контрактный управляющий	1. Качественное обеспечение закупок для муниципальных нужд.	4
	2. Своевременная подготовка закупочной документации.	3
	3. Своевременная обработка результатов и заключение контрактов.	3
	4. Своевременная проверка качества предоставленных товаров, услуг, работ.	3

	5. Качественная подготовка документов для выполнения претензионно-исковой работы.	2
	6. Своевременное внесение изменений в план закупок.	2
	Максимальное количество:	17
Калькулятор	1. Качественное и своевременное выполнение на основе действующих рецептур, закупочных цен и торговых наценок калькуляции на продукцию, изготавливаемую в учреждении с соблюдением норм физиологического питания.	5
	2. Отсутствие замечаний при проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей.	3
	3. Своевременная регистрация калькуляционных карточек по установленной форме.	3
	4. Своевременное составление на основе заявок заведующего производством (шеф-повара) расчет необходимого количества продуктов для приготовления блюд.	6
	Максимальное количество:	17