

kanск-труд@mail.ru

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад комбинированного вида № 11
«Яблонька»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2026 годы

От работодателя:

Заведующий дошкольной
образовательной
организации

 И.Ю. Морозова
(подпись, Ф.И.О.)



М.П.

От работников:

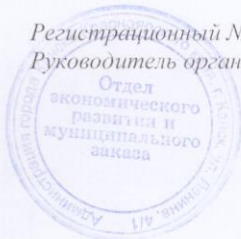
Председатель совета
трудового коллектива

 С.В. Ренц
(подпись, Ф.И.О.)

Адрес: 663600, Россия, Красноярский край, г. Канск, ул. Пролетарская, 31

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду администрация города
(указать наименование органа)

Регистрационный № 3 от «15» января 2024г.
Руководитель органа по труду млч Л.В. Шафрыгина
(должность, Ф.И.О.)



М.П.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1	Общие положения	2
2	Трудовой договор	3
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
5	Рабочее время и время отдыха	9
6	Оплата и нормирование труда	13
7	Гарантии и компенсации	15
8	Охрана труда и здоровья	16
9	Гарантии деятельности Совета трудового коллектива	18
10	Обязательства Совета трудового коллектива	19
11	Контроль за выполнением коллективного договора.	20

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1	Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»	21
2	Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»	56
3	Перечень категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	122
4	Перечень работ и доплат за неблагоприятные условия труда работников ДОУ № 11	123
5	Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем	124
6	Положение о комиссии по трудовым спорам	125
7	Положение о комиссии по рассмотрению установления дифференцированных доплат и надбавок работникам ДОУ № 11 г. Канска	127
8	Соглашение по охране труда на 2024-2026 года	129
9	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой	131
10	Перечень профессий и норм бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств	132
11	Перечень профессий на прохождение медосмотра и психиатрического освидетельствования работников.	133

І. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в бюджетной сфере Красноярского края;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники организации в лице их представителя — председателя Совета трудового коллектива Ренц Светланы Викторовны

– работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации Морозовой Ирины Юрьевны (далее - руководитель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. *При этом Совет Трудового коллектива отстаивает и защищает нарушенные права членов всего трудового коллектива.*

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год, используя возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

1.14. Совета трудового коллектива содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в коллективный договор.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом Совета трудового коллектива.

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

1.18. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа Совета трудового коллектива отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

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

1.20. Настоящий договор вступает в силу с 11 января 2024г. (или с момента его подписания сторонами и действует по 11 января 2027г. включительно).

1.21. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

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

1.22. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.23. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте организации.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

2.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

1) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

3) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

4) руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

5) не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения за достижение коллективных результатов труда.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.7. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из выполнения программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с Советом трудового коллектива.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. 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.

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 № 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.

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 статьей 351.7 ТК РФ.

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

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

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

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

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

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 № 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 настоящего Кодекса. 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 № 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.

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 № 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.

2.10. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, меры социальной поддержки, показатели и критерии оценки результативности его деятельности в зависимости от результатов труда.

2.11. Работодатели при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходят из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

2.12. Педагогическая работа воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

2.13. Уменьшение или увеличение педагогической работы в течение учебного года по сравнению с педагогической работой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с *Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»* и только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ, п. 1.7. Приказа № 1601);

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту работу;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.14. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. С учетом мнения выборного органа Совета трудового коллектива определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

3.5. 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.

Указанные гарантии 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 № 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.

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *ПРИЛОЖЕНИЕ № 2, (положение об оплате труда работников)*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.8. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

1) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

2) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400 - ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;

3) по окончании длительной болезни, – не более чем на 6 месяцев;

4) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в соответствующую аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

5) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не более чем на 6 месяцев.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет трудового коллектива о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с активом Совета трудового коллектива.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.6. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

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

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.6.6. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста либо увольнения с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее чем за 2 месяца.

4.6.7. Работодатель информирует работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со ст. 32 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

4.7. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

5.3. Для воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья норма часов педагогической работы устанавливается 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной

деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016г.).

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

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.6. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.9. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и другой работе, вызванной производственной необходимостью в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В летнее время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

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

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении предоставляется отпуск в количестве 56 календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней с сохранением среднего заработка.

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), только при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01 октября 2002 года № 724 ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск:

- продолжительностью 42 календарных дня предоставляется воспитателям и педагогическим работникам образовательного учреждения;
- продолжительностью 56 календарных дней предоставляется учителю-логопеду образовательного учреждения;
- продолжительностью 42 календарных дня предоставляется руководителю.

5.14. Согласно ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» всем работникам организации устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах Красноярского края – 8 календарных дней.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. До проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). (ПРИЛОЖЕНИЕ № 3);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 с указанием перечня работников и количеством календарных дней дополнительного отпуска);

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

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

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

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

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

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

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

в 2024 году – женщины 1969 г. рождения и старше, мужчины 1964 года рождения и старше,

в 2025 году - женщины 1970 г. рождения и старше, мужчины 1965 года рождения и старше,

в 2026 году - женщины 1971 г. рождения и старше, мужчины 1966 года рождения и старше;

в 2027 году – женщины 1972 г. рождения и старше, мужчины 1967 года рождения и старше,

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

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

5.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных ст. 128 ТК РФ и дополнительно в случаях:

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

- для проводов детей в армию 2 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 2 календарных дня;

- на похороны близких родственников 5 календарных дней.

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

5.19. Работодатель обеспечивает дополнительные гарантии одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида:

- по его письменному заявлению предоставляя четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 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 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации; Норма действует с 01.09.2023

- предоставляя ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

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

5.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.22. Предоставлять свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам в возрасте от 18 лет до 39 лет включительно - один рабочий день один раз в три года;

- работникам, достигшим возраста сорока лет, 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;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся 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.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом;

- предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом финансово-экономического положения работодателя;

- освобождения педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

- реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

5.23. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.24. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.25. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ № 536 от 11.05.2016г.).

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

5.26. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 10 минут до начала рабочего дня.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Канска, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения (ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к Коллективному договору).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится 10 числа следующего месяца, соответственно авансирование

осуществляется 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2.1. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки (лично в руки каждому сотруднику) - не позднее дня выплаты заработной платы, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате. Заработная плата выплачивается Работнику в рублях путем перечисления на банковскую карту Работника.

6.3 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной штатным расписанием, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из должностного оклада;
- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Красноярского края (Закон РФ от 19.02.1993г. № 4520-1, Постановление РФ от 19.02.1993 г. № 4521-1);
- компенсационные и стимулирующие выплаты на основании Положения об оплате труда учреждения;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ.

6.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда сохраняются выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 N 611.

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.5.1. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на доплату труда, но не более 100% от тарифной ставки (оклада).

6.5.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству ([ст. 282 ТК РФ](#)), а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. При внутреннем совместительстве оформляется отдельный трудовой договор, в котором в обязательном порядке указывается, что данная работа является работой по совместительству. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу временно отсутствующего работника (например, в связи с болезнью, командировкой, отпуском или по какой-либо другой причине, когда за ним сохраняется место работы) без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совместительство профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника в размере не более 100% от тарифной ставки (оклада) такого работника. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

6.6. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

6.7. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.8. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, и регулируются положением об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, положением об оплате труда.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.11. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

6.11.1 Оплата в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.12. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.13. Наполняемость групп, установленную с учетом норм СанПиНа, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении служебного жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Организует в учреждении общественное питание и места для приема пищи.

7.3. Осуществляет выплату выходного пособия всем увольняемым работникам в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией учреждения.

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.5. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.6. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам учреждения в следующих размерах (в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами):

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение);

- расходов на выплату суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

7.7. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Постановлением города о командировочных расходах.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

8.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г №580н.

8.3. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (ПРИЛОЖЕНИЕ № 7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

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

8.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом № 1122 н от 17 декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

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

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

8.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

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

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

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

8.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 10000 тысяч рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

8.17. Создать в организации комиссию по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

8.18. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.21.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);
- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.21.2. Совет трудового коллектива:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;
- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.21.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

9.1 В целях создания условий для успешной деятельности Совет трудового коллектива с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение Совета трудового коллектива в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.1.2. Не препятствовать представителям Совета трудового коллектива в посещении рабочих мест, на которых работают члены трудового коллектива;

9.1.3. Привлекать представителей Совета трудового коллектива для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.1.4. Производить оплату труда руководителя Совета трудового коллектива в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах по занимаемой штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За организацию работы по заключению коллективного договора и осуществлению контроля за его выполнением - 3 балла» (статья 377 ТК РФ.);

9.1.5. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда, и других.

9.2. Взаимодействие работодателя с Советом трудового коллектива осуществляется посредством: - учета мотивированного мнения в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

9.2.1. **С учетом мнения** Совета трудового коллектива производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (*в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)*) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.2.2. **С предварительного согласия** Совета трудового коллектива производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя работника, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ); аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

9.3. Члены Совета трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Собрания трудового коллектива подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

Х. Обязательства Совета трудового коллектива

10. Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и других законодательных актов.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

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

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на Общем собрании трудового коллектива.

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

11.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

От работников:

Председатель
Совета трудового коллектива

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«11» января 2024г.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«11» января 2024г.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового
коллектива МБДОУ №11

_____ С.В.Ренц

11 января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 11

_____ И.Ю.Морозова

11 января 2024 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 273-ФЗ с изменениями от 24 июля 2023 года, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" с изменениями от 7 апреля 2017г, СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" и иными нормативно-правовыми актами, Гражданским кодексом Российской Федерации, Уставом дошкольного образовательного учреждения. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

1.2. Данные Правила регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников детского сада, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующим с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива.

1.6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения.

2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников ДОУ

2.1. Порядок приема на работу

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

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в дошкольном образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации ДОУ (согласно статьи 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, заведующим ДОУ представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без

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

- медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ от 20 мая 2022 года №342н);
- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 48 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации"). При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии);
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования;
- справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

2.1.5. Прием на работу иностранных граждан и лиц без гражданства осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

2.1.6. Для оформления на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства следует предоставить документы, перечисленные в п.2.1.4 настоящего Положения, а также:

- *временно пребывающим визовым иностранцам*: разрешение на работу, виза, миграционная карта;
- *временно пребывающим безвизовым иностранцам*: патент, миграционная карта;
- *временно проживающим*: разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, виза;
- *постоянно проживающим*: вид на жительство;

- *высококвалифицированному специалисту*: договор (полис) добровольного медицинского страхования, разрешение на работу, миграционная карта.

2.1.6.1. Для иностранных граждан ИНН, СНИЛС, трудовую книжку может оформить работодатель.

2.1.6.2. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27.08.2022 №585, граждане Украины вместо патента или разрешения на работу могут предъявить выданный МВД документ о дактилоскопии.

2.1.7. Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином и лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в соответствии со ст. 57 Трудового Кодекса.

2.1.8. При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.1.9. Лица, принимаемые на работу в ДОУ, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.9.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.

2.1.9.2. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.1.9.3. К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях не допускаются иностранные агенты.

2.1.10. Прием на работу в дошкольное образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация детского сада не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом заведующего ДОУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника

заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий ДОУ обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, которым не исполнилось 18 лет;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей заведующего ДОУ, главного бухгалтера, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.15. При неудовлетворительном результате испытания заведующий детским садом имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.1.16. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом заведующего дошкольным образовательным учреждением в письменной форме за три дня.

2.1.17. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим ДОО. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.18. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст.66 ТК РФ). На всех работников ДОО, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данном дошкольном образовательном учреждении является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек.

2.1.19. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.20. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа заведующего не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

2.1.21. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении заведующий ДОО обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.22. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.1.23. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс), иным федеральным законом информация.

2.1.24. В случаях, установленных Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом

на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.25. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.1.26. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

2.1.27. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.1.28. Трудовые книжки работников хранятся в дошкольном образовательном учреждении как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело заведующего ДОО хранится в органах управления образованием.

2.1.29. На каждого работника детского сада ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в организации, осуществляющей образовательную деятельность, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа (для педагогических работников). Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.30. Заведующий дошкольным образовательным учреждением вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

2.1.31. Личное дело работника хранится в дошкольном образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до 50 лет.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.4. Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, 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 субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

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

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, заведующий ДОУ обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Перевод работника на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК Российской Федерации).

2.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в том же ДОУ на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.3.7. 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 заведующего ДООУ на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе заведующего дошкольным образовательным учреждением также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.3.8. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом заведующий ДООУ 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. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3.9. Работодатель с учетом мнения выборного Совета трудового коллектива организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, 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, 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.

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

2.3.11. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.3.12. 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.

2.3.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.3.14. 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, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.4. Порядок отстранения от работы

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.5. Порядок прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

2.5.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

2.5.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

2.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор 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 (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- ликвидации дошкольного образовательного учреждения;
- сокращения численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- смены собственника имущества дошкольного образовательного учреждения (в отношении заместителей заведующего и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории детского сада) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения заместителями заведующего ДОУ и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу дошкольного образовательного учреждения;
- однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником заведующему дошкольным образовательным учреждением подложных документов при заключении трудового договора;

- предусмотренных трудовым договором с заведующим, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ДООУ) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.5.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.5.6. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

2.5.7. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества дошкольного образовательного учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).

2.5.8. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

2.5.9. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ). 2.5.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

2.5.11. Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.5.12. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника детского сада.

2.5.13. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 3123 Трудового Кодекса).

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

2.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

2.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.6.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.6.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника заведующий детским садом обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, иным Федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.6.4. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник дошкольного образовательного учреждения расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.6.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, заведующий детским садом направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.7. 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

2.7.1. В случае призыва работника дошкольного образовательного учреждения на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст.38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора

приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.7.2. Заведующий ДООУ 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 п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

2.7.3. 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 статьей 351_7 ТК РФ.

2.7.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период заведующий детским садом вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанной должности.

2.7.5. 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.

2.7.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

2.7.7. Период приостановления действия трудового договора в данном случае засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

2.7.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить заведующего ДООУ о выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.7.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351_7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

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

2.7.11. 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 п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «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 п. 13_1 части первой ст. 81 ТК РФ.

2.7.12. 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 п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «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 состояло в трудовых отношениях до призыва, 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 не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Управление дошкольным образовательным учреждением осуществляет заведующий.

3.2. Заведующий ДОУ обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам дошкольного образовательного учреждения работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и воспитанниками, произошедших в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- 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 и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками ДОУ представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях - улучшения образовательно-воспитательной работы;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;
- компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;
- своевременно предоставлять отпуска работникам дошкольного образовательного учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;
- своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Заведующий ДОУ имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками дошкольного образовательного учреждения в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников детского сада за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- взаимодействовать с органами самоуправления ДООУ
- самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;
- утверждать структуру ДООУ, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планировать и организовывать образовательную деятельность;
- распределять обязанности между работниками детского сада, утверждать должностные инструкции работников;
- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. Дошкольное образовательное учреждение, как юридическое лицо, которое представляет заведующий, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4. Обязанности и полномочия администрации

4.1. Администрация ДООУ обязана:

- обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов дошкольного образовательного учреждения; - организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;
- своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;
- создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;
- осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;

- соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди воспитанников и работников дошкольного образовательного учреждения;
- совершенствовать организацию труда, воспитательно-образовательную деятельность, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогических отношений, создавать условия для инновационной деятельности;
- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;
- осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательной деятельности в ДООУ, выполнении образовательных программ;
- своевременно поддерживать и поощрять лучших работников дошкольного образовательного учреждения;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников дошкольного образовательного учреждения.

4.2. Администрация имеет право:

- представлять заведующему информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками дошкольного образовательного учреждения;
 - давать руководителям структурных подразделений и отдельным специалистам указания, обязательные для исполнения в соответствии с их должностными инструкциями;
 - получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;
 - подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;
 - повышать свою профессиональную квалификацию;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.

5. Основные обязанности, права и ответственность работников

5.1. Работники дошкольного образовательного учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав, настоящие Правила, свои должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу дошкольного образовательного учреждения (в том числе к имуществу воспитанников и их родителей, если ДООУ несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить заведующему (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников, сохранности имущества дошкольного образовательного учреждения (в том числе имущества воспитанников и их родителей, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации дошкольного образовательного учреждения, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать администрации дошкольного образовательного учреждения обо всех случаях травматизма;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
- проявлять заботу о воспитанниках детского сада, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями)

воспитанников дошкольного образовательного учреждения;

- систематически повышать свою квалификацию.

5.2. Педагогические работники ДОУ обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 5.1);
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;
- контролировать соблюдение воспитанниками правил безопасности жизнедеятельности;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников ДОУ и других участников образовательных отношений;
- развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития детей и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения дошкольного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного образовательного учреждения и на детских прогулочных участках;
- сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения;
- проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;

- посещать детей на дому, уважать родителей (законных представителей) воспитанников, видеть в них партнеров;
- воспитывать у детей бережное отношение к имуществу дошкольного образовательного учреждения;
- заранее тщательно готовиться к занятиям;
- участвовать в работе педагогических советов ДОО, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;
- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении дошкольного образовательного учреждения;
- в летний период организовывать и участвовать в оздоровительных мероприятиях на участке детского сада при непосредственном участии старшей медсестры, старшего воспитателя;
- четко планировать свою образовательно-воспитательную деятельность, держать администрацию ДОО в курсе своих планов;
- проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;
- уважать личность воспитанника детского сада, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
- защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;
- допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности; воспитателям необходимо следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, заведующему дошкольным образовательным учреждением;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

5.3. Работники ДОО имеют право на:

- заключение, изменение и 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 выполненной 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 достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом и Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;
- повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- моральное и материальное поощрение по результатам труда; совмещение профессии (должностей);
- отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, заведующего дошкольным образовательным учреждением.

5.4. Педагогические работники имеют дополнительно право на:

- самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции дошкольного образовательного учреждения, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) воспитанников для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
- свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой ДООУ и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности в детском саду;
- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности детского сада, в том числе через органы управления и общественные организации;
- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени; - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск; длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5.5. Ответственность работников:

- нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;
- нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;
- педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, за реализацию не в полном

объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения и соответствие ФГОС ДО, за жизнь и здоровье воспитанников в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п., разглашение персональных данных участников воспитательно-образовательной деятельности, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;

- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами; неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации;
- работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу ДОУ или третьих лиц, за имущество которых отвечает дошкольное образовательное учреждение.

5.6. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- нарушать установленный в ДОУ режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;
- оставлять детей без присмотра во время приема, мытья рук, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий во 2-й половине дня и на физкультурных занятиях, в кабинетах дополнительного образования;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей.
- разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательных отношений дошкольного образовательного учреждения;
- применять к воспитанникам меры физического и психического насилия;
- оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в ДОУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения детям недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.7. В помещениях и на территории ДОУ запрещается:

- отвлекать работников дошкольного образовательного учреждения от их непосредственной работы;
- присутствие посторонних лиц в группах и других местах детского сада, без разрешения заведующего или его заместителей;
- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) воспитанников;

- говорить о недостатках и неудачах воспитанника при других родителях (законных представителях) и детях;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности и дневного сна детей;
- находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях детского сада;
- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
- курить в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения;
- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

6. Режим работы и время отдыха

6.1. Дошкольное образовательное учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные - суббота, воскресенье).

6.2. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 педагогическим работникам образовательного учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы):

- для старших воспитателей и воспитателей, определяется из расчета 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;
- для педагога-психолога - 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога - 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя - 24 часа в неделю;
- для педагога организатора – 18 часов в неделю.

воспитателям дошкольного образовательного учреждения, работающим в группах компенсирующего вида, воспитателям дошкольного образовательного учреждения, работающих в группах комбинированного вида - 25 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 - часов рабочей недели.

6.4. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: заведующий, заместители заведующего, завхоз.

6.5. Режим рабочего времени для работников кухни устанавливается: с 06.00 до 19.00.

6.6. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом заведующего ДООУ по согласованию с выборным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись.

6.7. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается администрацией ДООУ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации ДООУ, за исключением случаев уменьшения количества групп.

6.9. Для работников (воспитателей), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам

образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

6.10. Другим работникам, предоставляется обеденный перерыв, время и продолжительность которого устанавливается графиками работ по каждой штатной единице. В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается. Учет начала и окончания обеденного перерыва ведется с помощью системы контроля времени.

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

6.11. ДОО при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.12. Периоды отмены воспитательно-образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены воспитательно-образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной и другой работе в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период отмены воспитательно-образовательного по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Режим рабочего времени всех работников в периоды отмены воспитательно-образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

6.13. Администрация дошкольного образовательного учреждения строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками детского сада.

6.14. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.15. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, совещания при заведующем не должны продолжаться более двух часов.

6.16. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

6.17. Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации определены в ст.112 ТК РФ.

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

6.19. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.

6.20. Администрация привлекает работников к дежурству по ДОУ в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагогического работника.

6.21. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

6.22. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим ДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом Управления образования, другим работникам - приказом по дошкольному образовательному учреждению.

6.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ).

6.24. 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в дошкольном образовательном учреждении.

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

6.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый заведующим с учетом желания работника в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

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

6.28. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. В случае

использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд график согласовывается работником с заведующим ДОУ. 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.

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

6.29. Заведующий ДОУ обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами либо коллективным договором.

6.30. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.

6.31. Периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ДОУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным в дошкольном образовательном учреждении, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. Дошкольное образовательное учреждение обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями учреждения.

7.3. Ставки заработной платы работникам ДОУ устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.

- 7.4. Оплата труда работников детского сада осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.
- 7.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.
- 7.6. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с выборным органом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.
- 7.7. Оплата труда в ДОО производится два раза в месяц: аванс и зарплата в сроки, (10-го и 25-го числа каждого месяца).
- 7.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.
- 7.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.
- 7.10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.
- 7.11. В ДОО устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат».
- 7.12. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 7.13. Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации (ст.236), при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, заведующий ДОО обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8. Поощрения за труд

- 8.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):
- объявление благодарности;
 - премирование;
 - награждение ценным подарком;
 - награждение Почетной грамотой;
 - другие виды поощрений.
- 8.2. В отношении работника ДОО могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

8.3. Поощрения применяются администрацией детского сада совместно или по соглашению с уполномоченным в установленном порядке представителем работников дошкольного образовательного учреждения, по согласованию с выборным органом.

8.4. Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) заведующего дошкольным образовательным учреждением и доводятся до сведения коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления образованием к поощрению, наградам, присвоению званий.

8.6. Работники дошкольного образовательного учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

9. Дисциплинарные взыскания

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в ДООУ, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка не допускается.

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

- неоднократного неисполнения работником детского сада без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ДООУ или объекта, где по поручению заведующего работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа,

должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);
- принятия необоснованного решения заведующим ДОО, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу дошкольной образовательной организации;
- представления работником заведующему ДОО подложных документов при заключении трудового договора;
- предусмотренных трудовым договором с заведующим детским садом, членами коллегиального органа дошкольного образовательного учреждения;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника ДОО являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника детского сада. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.

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

9.7. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.8. До применения дисциплинарного взыскания заведующий ДОО должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193

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

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

9.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).

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

9.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- конкретное указание дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка; - документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

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

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

9.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Заведующий до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя заведующего (старшего воспитателя), курирующего его работу, или представительного органа работников дошкольного образовательного учреждения.

9.16. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.

9.17. Взыскание к заведующему дошкольным образовательным учреждением применяются органом образования, который имеет право его назначить и уволить.

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

9.19. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.20. Заведующий дошкольным образовательным учреждением имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

10. Медицинские осмотры. Личная гигиена

10.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в ДООУ в соответствии с СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

10.2. Заведующий ДООУ обеспечивает:

- наличие в дошкольном образовательном учреждении Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;
- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками детского сада;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в дошкольном образовательном учреждении;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника дошкольного образовательного учреждения;
- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
- организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;
- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации:
- наличие аптечек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

10.3. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных норм в дошкольном образовательном учреждении.

11. Заключительные положения

11.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией ДООУ совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.

11.2. При осуществлении в ДООУ функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения заведующего детским садом;
- входить в группу после начала занятия, за исключением заведующего дошкольным образовательным учреждением;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей).

11.3. Все работники дошкольного образовательного учреждения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

11.4. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольной образовательной организацией.

11.5. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники ДООУ. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись. Текст данных Правил размещается в детском саду в доступном и видном месте.

11.6. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.11.4. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.7. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

11.8. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, заведующий дошкольным образовательным учреждением знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Утверждены
решением собрания трудового коллектива
от "___" _____ 2023 г.
протокол N ____

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ № 11
С.В. Ренц

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю. Морозова

«11» января 2024г.

«11» января 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Канска об утверждении «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска», подведомственных Управлению образования администрации города Канска, Постановления администрации города Канска № 1154 от 15.12.2017 года «О внесении изменений в Постановление администрации города Канска № 1625», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька» (далее – МБДОУ № 11).

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Канска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. МБДОУ № 11, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003

№ 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»

1.6. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от этой деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.8. Перевод учреждений на новую систему труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

На основании письма Министерства финансов Красноярского края от 22.09.2016 г. № 14-11/5425 «О совершенствовании оплаты труда», в соответствии с решением Губернатора Красноярского края В.А. Толоконского об увеличении гарантированной части заработной платы педагогических работников, Постановления администрации г. Канска № 1366 от 12.12.2016 г. Все изменения осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе должностей работников образования:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	3 849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	

1 квалификационный уровень		4 053,0 <*>
2 квалификационный уровень		4 498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 926,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 683,0
4 квалификационный уровень у<*>	при наличии среднего профессионального образования	8 341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9 505,0

Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 576,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 276,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 498,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4 943,0

2 квалификационный уровень	5 431,0
3 квалификационный уровень	5 961,0
4 квалификационный уровень	7 167,0

2.4.1 Минимальные размеры окладов, ставок по должностям руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	8 367,0
2 квалификационный уровень	8 993,0
3 квалификационный уровень	9 705,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
5 квалификационный уровень	7 742,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	8 367,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8 993,0
2 квалификационный уровень	10 418,0
3 квалификационный уровень	11 219,0

2.5. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3 481,0
2 квалификационный уровень	3 649,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 053,0

2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 542,0

2.6. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Машинист по стирке белья	3 481,0

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений по должностям педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок.

2.7.1. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.7.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K – повышающий коэффициент.

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в [пункте 2.9.4](#) настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления, повышающего коэффициента.

2.7.4. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.6.6. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Компенсационные выплаты и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации и проведенной специальной оценки условий труда.

Повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в зависимости от присвоенного класса (подкласса) установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»:

- по классу (подклассу) условий труда 3 (3.1) – 8%;
- по классу (подклассу) условий труда 3 (3.2) – 12% ».

№	Наименование должности	Класс (подкласс)	Основание	Размер в % к окладу, ставке заработной платы
	Повар	3 (3.2)	проведенная специальная оценка условий труда	12
	Подсобный рабочий	3 (3.1)		8
	Уборщик служебных помещений	3 (3.1)		8

3.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) с учетом количества обучающихся указанной категории <***>	20
2.	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
3.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с ОВЗ	20
4.	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с ОВЗ	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

3.7. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты установленной пунктом 4.15 настоящего раздела);

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательных учреждений определяются согласно [приложению № 1](#) к настоящему Положению.

4.11. Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной соответственно в подпунктах 4.8. настоящего Положения и приложениях №1, № 4 к настоящему Положению.

4.12. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренные [приложением № 3](#) к настоящему Положению.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтов объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с [приложением № 4](#) к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты, выплат по итогам работы) образовательные учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1} B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения.

4.15. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории города Канска, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории города Канска, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления). Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени. (абзац введен Постановлением администрации г. Канска Красноярского края от 22.05.2015 N 790)

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени. (абзац введен Постановлением администрации г. Канска Красноярского края от 22.05.2015 N 790)

Размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (абзац введен Постановлением администрации г. Канска Красноярского края от 22.05.2015 N 790).

4.15. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения.

Работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times К_{ув} - Отп,$$

где:

СКВ_{ув} – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

К_{ув} – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, К_{ув} определяется следующим образом:

$$К_{ув} = (Зпф1 + (СКВ \times К_{мес} \times К_{рк}) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами

Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.16. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работнику могут не устанавливаться стимулирующие выплаты в случаях: за нарушение Устава Учреждения;

- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- наличие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, жалоб;
- не выполнение должностных обязанностей (несоблюдение режима дня, отсутствие планов, не проведение НОД, не соответствие предметно-развивающей среды и др.) – для педагогического персонала;
- не выполнение должностных обязанностей (несоблюдение режима дня, графика уборки помещений и др.) – для младшего и технического персонала;
- наличие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала;
- по результатам проверок контролирующих органов, администрации.

4.17. При наличии выявленных нарушений, замечаний в работе сотрудника ДОУ, составления акта, протокола контролирующими органами, вынесения дисциплинарного взыскания комиссией по охране труда учреждения стимулирующие выплаты работнику не устанавливаются.

4.18. Решение о не установлении или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО МБДОУ № 11

5.1. Оплата труда заведующего МБДОУ № 11 осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад; выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заведующего МБДОУ № 11 устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – на 20%;

при первой квалификационной категории – на 15%.

5.3. Группа по оплате труда заведующего МБДОУ № 11 определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с [приложением № 5](#) к настоящему Положению.

5.4. Заведующему МБДОУ № 11 группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом администрации города Канска и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного

персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно [приложению № 6](#) к настоящему Положению.

5.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с [Решением](#) Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 «О Положении о системе оплаты труда работников Муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска».

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ № 11 рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения определяется в соответствии с [Решением](#) Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 «О Положении о системе оплаты труда работников Муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам учреждений на основании приказа руководителя МКУ «УО администрации г. Канска».

5.8. Выплаты компенсационного характера заведующему МБДОУ № 11 устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.9. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

5.10. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующему МБДОУ № 11 осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной МКУ «УО администрации г. Канска» (далее - комиссия). Основанием для установления стимулирующих выплат руководителям являются показатели деятельности учреждений.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

5.11. Заведующему МБДОУ № 11 в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

5.12. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заведующего МБДОУ № 11 устанавливаются согласно [приложению № 2](#) к настоящему Положению.

5.13. Заведующему МБДОУ № 11 устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
-------	--------------------------	---

1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	при наличии филиалов, структурных подразделений - лагерей летнего отдыха, отдаленных групп ДОУ:	
	за 1 единицу	15%
	за 2 единицы и более	35%
	за обеспечение качественного образования повышенного уровня в соответствии с образовательными запросами обучающихся (наличие специализированных классов, классов с углубленным изучением отдельных учебных предметов, классов профильного обучения)	15%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за эффективную координацию деятельности городских профессиональных сообществ для ресурсно-методического, инженерно-технического обеспечения деятельности образовательных учреждений	60%
2	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	10%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	10%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	15%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

5.14. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному руководителем, его заместителями и главным бухгалтером времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и

выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп,$$

где:

СКВ_{ув} – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.15. Размер выплат по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

Критерии	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) (%) <*>
	наименование	индикатор	
Освоение выделенных бюджетных средств	Степень освоения выделенных бюджетных средств, реализация плана финансово-хозяйственной деятельности	Освоение:	
		- от 98% до 99%;	150
		- от 99,1% до 100%	200
Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в соответствии с планом	Выполнение	150
Проведение ремонтных работ	Проведение работ в рамках текущего или капитального ремонта	Выполнение в полном объеме и в установленные сроки по видам ремонта:	
		- текущего ремонта ;	100
		- капитального ремонта	100
Организация и проведение летней оздоровительной	Подготовка и проведение летнего отдыха, обеспечение полезной занятости детей	Обеспечен 100% охват летним отдыхом детей: - в лагерях с дневным	100

кампании		пребыванием (от планового показателя) - находящихся в социально-опасном положении и находящихся на профилактическом контроле	100
Работа дошкольных образовательных учреждений в летний период	Обеспечение работы дошкольных образовательных учреждений в летний период	Обеспечен 100% охват детей в ДООУ от числа заявлений, поступивших от родителей	150
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение подготовлено и принято к новому учебному году контролирующими органами	Своевременно и без замечаний	150
Организация важных мероприятий и работ	Вклад учреждения в организацию и проведение важных мероприятий и работ	В соответствии с планом работ (мероприятий) по уровням проведения:	
		- федерального, регионального, зонального уровней; - муниципального уровня	200 150

5.16. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

5.17. Часть средств полученных от приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ № 11 с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в [пункте 5.10](#) настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера заведующего МБДОУ № 11 за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения, в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующего МБДОУ № 11 за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств,	от 0,03% до 0,10%	3,5
		от 0,11% до 0,20%	4,0

	предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 0,21% до 0,99%	4,5
		от 1% и выше	5,0

5.18. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарной год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных бюджетных учреждений и предоставление указанными лицами данной информации устанавливается администрацией города Канска, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

к Положению об оплате труда работников МБДОУ
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»

Таблица 1

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ВОСПИТАТЕЛЯ

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размеры выплаты (в баллах)	Оценка работника	Оценка эксперта
<i>Трудовая функция:</i> Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.					
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1. Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	- участие в мероприятиях и событиях по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального: -организация - участие	<i>Ежемесячно по факту проведения</i> 1,5 1		
		- участие в мероприятиях сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, нацеленными на развитие образовательной организации: -организация - участие	<i>Ежемесячно</i> 1,5 0,5-1		
		- высокий уровень организации педагогов на создание эффективной и рациональной развивающей среды в группе, в соответствии с возрастными требованиями (оформление пространства группы, изготовление развивающих игр, пособий для индивидуальной и подгрупповой работы); -высокий рейтинг по итогам смотров в ДОУ: 1 место, 2 место, 3 место	1-5 1-3		
		- оформление макро и микро среды ДОУ (оформление выставок, музея, театральной студии, залов и других территорий ДОУ)	По факту 1-10		
		- качественная реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчётной документацией)	<i>Ежемесячно</i> 1		
		- разработка дополнительных программ, образовательных, культурных практик в рамках основной общеобразовательной программы («Час в музее», «Журналистика» и т.д.); -реализация дополнительных программ, образовательных, культурных практик в рамках основной общеобразовательной программы («Час в музее», «Журналистика» и т.д.)	3 0,5-1		
		- руководство бесплатной кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного проведения занятий).	1		
		- участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных программах; - участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов.	1-4 2-5		

1.2 Своевременное информирование руководителя организации о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	-отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	По факту 1		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Создание условий организации образовательного процесса	Высокое качество условий организации образовательного процесса	- 1-5 рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности ДООУ (анкетирование родителей, смотр групп, сайт, страницы группы)	<i>По факту</i> 0,5-3		
		-результативное наставничество молодых педагогов	Ежемесячно за каждого 1		
		-напряженность работы (3 дня)	2		
		- напряженность работы на разновозрастной группе (работающий постоянно на ставку)	1,5 ежемесячно		
		- успешная адаптация по анализу адаптационных листов	0,5-2		
		-участие в организации городских детских мероприятий (фестиваль, квесты, и др.)	1-2		
	Сохранность контингента обучающихся	качество работы с родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней посещения дошкольного учреждения воспитанниками, установленному муниципальным заданием.	<i>Исполнение</i> МЗ поквартально 100 %- 2		
		Подготовка обучающихся к конкурсам, мероприятиям: -муниципальный уровень -региональный уровень Доля обучающихся принявших очное участие в детских мероприятиях разного уровня: Не менее 30% Не менее 10%	<i>По факту</i> 1 1,5 1 0,5		

		Доля обучающихся принявших заочное участие в детских мероприятиях разного уровня: Не менее 30%	0,5		
		наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на: - муниципальном (Пробенок, группа детей) - региональном - федеральном уровнях (за 10 победителей)	<i>Ежемесячно</i> 0,5; 1 (очное) 2 (очное) 0,5 (дистанционно)		
	Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации	Очное участие в профессиональных конкурсах: -Муниципальный уровень: -Региональный уровень: -Федеральный уровень: Победа в профессиональных конкурсах: -Муниципальный уровень: - Региональный уровень: - Федеральный уровень.	По факту 3 6 10 5 8 10		
	Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в конкурсах, акциях инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и РФ	-Муниципальный уровень: -Региональный уровень: -Федеральный уровень:	1 1,5 2		
	Инновационная деятельность	-разработка и реализация проектов, авторских программ, технологий, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки; - использование в работе современных инновационных методов и технологий; - создание видеоматериалов	3 1 1,5		
	Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур	Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных) - на уровне ДОО (от объема выполненной работы): - муниципальный уровень (от объема выполненной работы)	<i>По факту</i> 0,5-1 1-3		

	Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения на уровне ДОУ (от объема выполненной работы): - руководство творческими, рабочими, проектными группами; - участие в творческих, рабочих, проектных группах	<i>Ежемесячно</i> 2 0,5-1,5		
		обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения на городском уровне (от объема выполненной работы): -руководитель ГМО; - руководство творческими, рабочими, проектными группами; - участие в творческих, рабочих, проектных группах	<i>Ежемесячно</i> 3 1,5 0,5-1		
	Дополнительные виды работ	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: - исполнение роли на утреннике не своей группы, в не рабочее время;	0,5-1 за роль		
		Председатель Совета трудового коллектива	1,5		
		- ответственный по профилактике ДДТТ и ПБ	1,5		
		-администратор сайта ОО;	3		
		- контент-менеджер сайта ОО;	3		
		- контент -менеджер государственного сайта БАСГОФ;	1		
		Администратор сообщества в социальных сетях/ Администратор Госпаблики	2,5 (ежемесячно)		
		- написание новостей на сайт ДОУ (за месяц не менее 3 новостей);	1		
		- оформление документации по стимулирующим выплатам;	1,5		
		- работа с «Навигатором дополнительного образования Красноярского края»;	3		
		- сопровождение детей на городские мероприятия в свободное от работы время;	0,5		
		- участие в проведении ремонтных работ	0,5-10		
		- благоустройство и озеленение участков, территории ДОУ	0,5-10		
- работа в режиме ЧС	0,5-10				
участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях: -организатор -участник. - призовое место	2 2 +2				
Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ					
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Участие в разработке и реализации ООП в соответствии с ФГОС	Взаимодействие с социальными партнёрами, местным сообществом, органами местного самоуправления другими образовательными	-реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты); - акции; -участие в организации городских детских мероприятий (фестиваль, квесты, и др.)	<i>Ежемесячно</i> 1 0,5 1-2		

	организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося				
	Формирование социальных и поликультурных компетенций у родителей воспитанников	Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ (инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов, инновационные формы работы с родителями: - родительский клуб, семейные художественные студии, семейный театр, семейная ассамблея, семейный календарь, мастер –классы и др.); -организация детско-взрослых городских мероприятий; - работа с детьми, родителями в дистанционном режиме	За каждое мероприятие 1 1-3 0,5-3		
	Эффективное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса	- положительная динамика развития детей ОВЗ по итогам психолого-педагогического консилиума)	1		
	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта	Продуктивное участие в методической работе на уровне ДООУ: - качественное проведение открытого занятия; - качественное выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации, представление опыта работы в «Школе молодого педагога» (получившее положительное отношение педагогов).	1 0,5-1		
- публикации в профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы; - публикации в профессиональных изданиях (журналах) НОД, мероприятия.		<i>По факту</i> 2 1			
Представление опыта собственной деятельности: Муниципального уровня (на ГМО, форумах, конференциях, педсоветах): - участие в выставках - выступление Регионального уровня (результативный, инновационный) на форумах, конференциях) - командное выступление - личное выступление Федерального уровня		0,5 1 1,5 2 5			

Таблица 2

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)	Оценка работника	Оценка эксперта
<i>Трудовая функция:</i> Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования					
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1. Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях	Инициативность, ответственность и самостоятельность в решении задач управления в организации разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	- организация и проведение мероприятий и событий по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального -организация -участие	<i>Ежемесячно по факту проведения</i> 2 2		
		- организация и проведение мероприятий по организации сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, нацеленных на развитие образовательной организации -организация -участие - работа со студентами (КГА ПОУ "Канского педагогического колледжа")	<i>Ежемесячно по факту проведения</i> 2 2 2		
		Качественное сопровождение индивидуальных программ для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчётной документацией Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Канска) Ведение базы данных	<i>Ежемесячно</i> 1 1		
		Сопровождение педагогов в процессе создания образовательных программ и организации дополнительных образовательных услуг.	<i>По факту</i> 2		
		Разработка и сопровождение педагогов в создании проектов, практик в рамках основной образовательной программы	<i>Ежемесячно по факту проведения 2</i> 1-4		
		- участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных программах; - участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов.	2-5		
		-отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	По факту 1		
1.2 Своевременное информирование руководителя организации о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	-отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	По факту 1		

причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся					
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1.Создание условий организации образовательного процесса	Высокое качество условий организации образовательного процесса	- 1-5 рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности ДООУ	в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг – 5 б. и т.д.)		
		- 1-5 рейтинг по итогам проведения муниципальных проверок качества образовательной деятельности ДООУ	в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг – 5 б. и т.д.)		
		- Качественное сопровождение педагогов по реализации адаптированных образовательных программ	<i>Ежемесячно</i> 1,5 (за каждую программу)		
	Эффективность управленческой деятельности	-сложность и напряженность работ, обеспечивающих успешное прохождение процедур лицензирования, проверок контролирурующих органов -своевременное предоставление информационной отчетности (мониторинг, отчеты)	<i>По факту</i> 3 3		
	Развитие кадрового потенциала	сопровождение педагогов в период аттестации (помощь в написании заявления, описания опыта работы, создание и редактирование личного сайта педагога)	1,5 (за каждого аттестуемого)		
		качество сопровождения педагогов, обеспечившего положительную динамику аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	2		
		качественное сопровождение программ профессионального развития педагогов	2		

		сопровождение педагогов для участия их в профессиональных сообществах (помощь в написании педагогического опыта, презентационного материала для выступлений на ГМО, конференции, фестивалях, форумах)	1 (за каждого участника)		
Обеспечение методического сопровождения		Организация и проведение мероприятий различного уровня (опорные площадки, ОМД, ГОО, Дни открытых дверей)	3		
		Организация и проведение консультаций, педсоветов на платформе ZOOM и др.	1,5		
		Организация и проведение общего родительского собрания, конференций на платформе ZOOM и др.	5- 10		
Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации		Сопровождение педагогов в очном участии в профессиональных конкурсах (за каждого участника) Муниципальный уровень: Региональный уровень: Федеральный уровень: <u>Победа в профессиональных конкурсах (за каждого участника)</u>	<i>По факту</i> 2 3 5		
		<u>Муниципальный уровень</u> Региональный уровень Федеральный уровень	<i>По факту</i> 2 3 5		
Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и РФ		Муниципальный уровень:	1,5		
		Региональный уровень:	2		
		Федеральный уровень:	3		
Сохранность контингента обучающихся		качество работы с родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней посещения дошкольного учреждения воспитанниками, установленному муниципальным заданием (планом)	<i>Ежемесячно</i> Исполнение МЗ макс. 2 балла		
Инновационная и научно-методическая деятельность, стабильность и рост качества обучения и воспитания;		Разработка методических пособий, положений и т.д. для внутреннего пользования	<i>По факту</i> 1		
		-разработка и реализация проектов, авторских программ, технологий, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки;	3		
		- использование в работе современных инновационных методов и технологий; - создание видеоматериалов	1 1,5		

		Выполнение годового плана методических мероприятий: - 95-100% - 70%	<i>Полугодие</i> 3 2		
	Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур	Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных): - Эксперт муниципальных детских мероприятий - Эксперт муниципальных профессиональных конкурсов для педагогов	<i>По факту</i> 1 2-3		
	Дополнительные виды работ	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: - исполнение роли на утреннике не своей группы, в не рабочее время;	0,5-1		
		-председатель совета трудового коллектива	1,5		
		- ответственный по профилактике ДДТТ (детского дорожно-транспортного травматизма), ПБ;	1,5		
		-администратор сайта ОО;	3		
		- контент-менеджер сайта ОО;	3		
		- контент-менеджер государственного сайта БАСГОФ;	1		
		Администратор сообщества в социальных сетях/администратор Госпаблки	2,5 (ежемесячно)		
		- написание новостей на сайт ДОУ (за месяц не менее 3 новостей);	1		
		- оформление документации по стимулирующим выплатам;	1,5		
		- работа с «Навигатором дополнительного образования Красноярского края»;	3		
		- сопровождение детей на городские мероприятия в свободное от работы время;	0,5		
		- участие в проведении ремонтных работ;	0,5-10		
		- благоустройство и озеленение участков, территории ДОУ;	0,5-10		
		- работа в режиме ЧС;	0,5-10		
	участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях: -организатор -участник. -призовое место	2 2 +2			
<i>Трудовая функция:</i> Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ					
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Реализация ООП в соответствии с ФГОС	Взаимодействие с социальными партнёрами, местным сообществом, органами местного самоуправления	-Разработка и реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты)	<i>Ежеквартально</i> 2		

	другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося	Деятельность с педагогами по вовлечению родителей в образовательный процесс, организация и проведение мероприятий с родителями, социальными партнерами, общественностью (общее родительское собрание, родительские конференции, ярмарки и т.д.): - ДОУ; - муниципальный уровень; - организация городских детско- взрослых мероприятий.	<i>Ежемесячно</i> 2,5 3 2,5		
	Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального	- доля обучающихся принявших очное участие в детских мероприятиях разного уровня: Не менее 30% Не менее 10% - доля обучающихся принявших заочное участие в детских мероприятиях разного уровня: Не менее 30%	<i>По факту</i> 1 0,5 0,5		
		наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на: - муниципальном (Требенок, группа детей) - региональном - федеральном уровнях (за 10 победителей)	<i>Ежемесячно</i> 0,5-1 (очное) 2 (очное) 0,5 (дистанционно)		
	Результативное руководство объединениями педагогических работников	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения на уровне ДОУ (от объема выполненной работы): - руководство творческими, рабочими, проектными группами; - участие в творческих, рабочих, проектных группах;	<i>Ежемесячно</i> 2 0,5-1,5		
		обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения на городском уровне (от объема выполненной работы): -руководитель ГМО; - руководство творческими, рабочими, проектными группами; - участие в творческих, рабочих, проектных группах	<i>Ежемесячно</i> 3 1,5 0,5-1		
		- работа в качестве эксперта , руководителем методического объединения, проектной команды, творческой группой на мероприятиях муниципального уровня; - работа в качестве эксперта , руководителем методического объединения, проектной команды, творческой группой на мероприятиях регионального уровня	1-2,5 1-3,5		
	Эффективное взаимодействие всех субъектов	Руководство деятельностью всех субъектов образовательного процесса в рамках ППк (психолого-педагогической консилиум)	2 по факту		

	образовательного процесса				
	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта	-публикации в профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы;	<i>По факту</i> 2		
		- публикации в профессиональных изданиях (журналах) мероприятия.	2		
		Представление опыта собственной деятельности: - Муниципального уровня; -Регионального уровня (результативный, инновационный, продуктивный) на форумах, конференциях) - Федерального уровня	3 4 5		

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ПЕДАГОГА ОРГАНИЗАТОРА, ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размеры выплаты (в баллах)	Оценка работника	Оценка эксперта
<i>Трудовая функция:</i> Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.					
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1. Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	- участие в мероприятиях и событиях по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального: <i>- организация</i> <i>- участие</i>	<i>Ежемесячно по факту проведения</i> 1,5 1		
		- участие в мероприятиях сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, нацеленными на развитие образовательной организации: <i>- организация</i> <i>- участие</i>	<i>Ежемесячно</i> 1,5 0,5-1		
		- высокий уровень организации педагогов на создание эффективной и рациональной развивающей среды в кабинете, зале в соответствии с возрастными требованиями (оформление пространства кабинета, зала, изготовление развивающих игр, пособий для индивидуальной и подгрупповой работы); - высокий рейтинг по итогам смотров в ДОУ: 1 место, 2 место, 3 место	1-5 1-3		
		- оформление макро и микро среды ДОУ (оформление выставок, музея, театральной студии, залов и других территорий ДОУ)	По факту 1-10		
		- качественная реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчётной документацией)	<i>Ежемесячно</i> 1		
		- разработка дополнительных программ, образовательных, культурных практик в рамках основной общеобразовательной программы («Час в музее», «Журналистика» и т.д.); -реализация дополнительных программ, образовательных, культурных практик в рамках основной общеобразовательной программы («Час в музее», «Журналистика» и т.д.) - руководство бесплатной кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного проведения занятий).	3 1 1		

		- участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных программах; - участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов.	1-4 2-5		
1.2 Своевременное информирование руководителя организации о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	-отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	-отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	По факту 1		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Создание условий организации образовательного процесса	Высокое качество условий организации образовательного процесса	- 1-5 рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности ДООУ (анкетирование родителей, смотр кабинета, сайт страницы специалистов)	По факту 0,5-3		
		- результативное наставничество молодых педагогов	Ежемесячно за каждого 1		
		- качество проведения культурно-досуговых мероприятий	0,5-2		
		-участие в организации городских детских мероприятий (фестиваль, квесты, и др.)	1-2		
	Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального	Подготовка обучающихся к конкурсам, мероприятиям: -муниципальный уровень -региональный уровень Доля обучающихся принявших очное участие в детских мероприятиях разного уровня: Не менее 30%	По факту 1 1,5 1 0,5		

		Не менее 10% Доля обучающихся принявших заочное участие в детских мероприятиях разного уровня: Не менее 30%	0,5		
		наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на: - муниципальном (Ребенок, группа детей) - региональном - федеральном уровнях (за 10 победителей)	<i>Ежемесячно</i> 0,5-1 (очное) 2 (очное) 0,5 (дистанционно)		
	Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и РФ	Очное участие в профессиональных конкурсах: -Муниципальный уровень: -Региональный уровень: -Федеральный уровень: Победа в профессиональных конкурсах: -Муниципальный уровень: - Региональный уровень: - Федеральный уровень.	По факту 3 6 10 5 8 10		
	Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в конкурсах, акциях инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации	-Муниципальный уровень: -Региональный уровень: -Федеральный уровень:	1 1,5 2		
	Инновационная деятельность	-разработка и реализация проектов, авторских программ, технологий, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки; - использование в работе современных инновационных методов и технологий; - создание видеоматериалов	3 1 1,5		
	Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур	Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных): - на уровне ДОУ (от объема выполненной работы): - муниципальный уровень (от объема выполненной работы)	<i>По факту</i> 0,5-1 1-3		

	Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениям, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения на уровне ДООУ (от объема выполненной работы): - руководство творческими, рабочими, проектными группами; - участие в творческих, рабочих, проектных группах;	<i>Ежемесячно</i> 2 0,5-1,5		
		обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения на городском уровне (от объема выполненной работы): -руководитель ГМО; - руководство творческими, рабочими, проектными группами; - участие в творческих, рабочих, проектных группах	<i>Ежемесячно</i> 3 1,5 0,5-1		
	Дополнительные виды работ	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: - исполнение роли на утреннике не своей группы, в не рабочее время;	0,5-1 за роль		
		Председатель Совета трудового коллектива	1,5		
		- ответственный по профилактике ДДТТ и ПБ	1,5		
		- администратор сайта ОО;	3		
		- контент-менеджер ОО;	3		
		- контент-менеджер государственного сайта БАСГОФ;	1		
		-Администратор сообщества в социальных сетях/администратор Госпаблики	2,5(ежемесячно)		
		- написание новостей на сайт ДООУ (за месяц не менее 3 новостей);	1		
		- оформление документации по стимулирующим выплатам;	1,5		
		- работа с «Навигатором дополнительного образования Красноярского края»;	3		
		- сопровождение детей на городские мероприятия в свободное от работы время;	0,5		
		- участие в проведении ремонтных работ	0,5-10		
- благоустройство и озеленение участков, территории ДООУ	0,5-10				
- работа в режиме ЧС	0,5-10				
участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях: -организатор -участник. - призовое место	2 2 +2				
Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ					
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Участие в разработке и реализации ООП в соответствии с ФГОС	Взаимодействие с социальными партнёрами, местным сообществом, органами местного самоуправления другими образовательными организациями по	-реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты); -акции;	<i>Ежемесячно</i> 1 0,5		

	реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося				
	Формирование социальных и поликультурных компетенций у родителей воспитанников	-вовлечение родителей в реализацию образовательных программ (инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов, инновационные формы работы с родителями: - родительский клуб, семейные художественные студии, семейный театр, семейная ассамблея, семейный календарь, мастер -классы др.); -организация детско-взрослых городских мероприятий; - работа с родителями в дистанционном режиме	За каждое мероприятие 1 1-3 0,5-5		
	Эффективное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса	- положительная динамика развития детей ОВЗ по итогам психолого-педагогического консилиума)	1		
		- своевременная и качественная подготовка пакета документов для представления на ПМПК	По факту 1 за 1 реб.		
		- дистанционное обучение детей (отсутствующих по уважительной причине в ДОУ)	0,5 за 1 реб.		
		- оказание адресной помощи одаренным обучающимся (реализация индивидуальных программ)	Ежемесячно 1 за 1 реб.		
		- секретарь ППк - зам. руководителя ППк	1 по факту 1 по факту		
	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта	Продуктивное участие в методической работе уровне ДОУ: -качественное проведение открытого занятия; -выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации, представление опыта работы в «Школе молодого педагога» (получившее положительное отношение педагогов)	1-1,5 0,5-1		
		-публикации в профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы; - публикации в профессиональных изданиях (журналах) НОД, мероприятия.	<i>По факту</i> 2 1		
		Представление опыта собственной деятельности: Муниципального уровня (на ГМО, форумах, конференциях, педсоветах): - участие в выставках - выступление	0,5 1		
		Регионального уровня (результативный, инновационный) на форумах, конференциях) -командное выступление -личное выступление Федерального уровня	1,5 2 5		

Таблица 4

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА, УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА, ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размеры выплаты (в баллах)	Оценка работника	Оценка эксперта
<i>Трудовая функция:</i> Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.					
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1. Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	- участие в мероприятиях и событиях по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального: - организация - участие	<i>Ежемесячно по факту проведения</i> 1,5 1		
		- участие в мероприятиях сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, нацеленными на развитие образовательной организации: - организация - участие	<i>Ежемесячно</i> 1,5 0,5-1		
		- высокий уровень организации педагогов на создание эффективной и рациональной развивающей среды в кабинете, в соответствии с возрастными требованиями (оформление пространства кабинета, изготовление развивающих игр, пособий для индивидуальной и подгрупповой работы); - высокий рейтинг по итогам смотров в ДОУ: 1 место, 2 место, 3 место	1-5 1-3		
		- оформление макро и микро среды ДОУ (оформление выставок, музея, театральной студии, залов и других территорий ДОУ)	По факту 1-10		
		- качественная реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчётной документацией)	<i>Ежемесячно</i> 1		
		- разработка дополнительных программ, образовательных, культурных практик в рамках основной общеобразовательной программы («Час в музее», «Журналистика» и т.д.); -реализация дополнительных программ, образовательных, культурных практик в рамках основной общеобразовательной программы («Час в музее», «Журналистика» и т.д.)	3 1		
		- руководство бесплатной кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного проведения занятий).	1		

		- участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных программах; - участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов.	1-4 2-5		
1.2 Своевременное информирование руководителя организации о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	-отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	По факту 1		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Создание условий организации образовательного процесса	Высокое качество условий организации образовательного процесса	- 1-5 рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности ДОУ (анкетирование родителей, смотр кабинета, сайт страницы специалистов)	<i>По факту</i> 0,5-3		
		- результативное наставничество молодых педагогов	Ежемесячно за каждого 1		
		- успешная адаптация по анализу адаптационных листов	0,5-2		
		-качество подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий	0,5-2		
		-участие в организации городских детских мероприятий (фестиваль, квесты, и др.)	1-2		
	Увеличение контингента обучающихся	Интенсивность психолого-педагогического сопровождения детей по реализации индивидуальных маршрутов развития ребенка.	Ежемесячно 1 за 1 реб.		
	Эффективность коррекционной работы	Положительная динамика коррекции нарушений в развитии детей, коррекции поведения (смена программы обучения, положительная динамика развития речи, поведения)	1 за 1 реб.		

		- написание АООП - написание АОП	2,5 0,5 за каждую		
Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального	Подготовка обучающихся к конкурсам, мероприятиям: -муниципальный уровень -региональный уровень Доля обучающихся принявших очное участие в детских мероприятиях разного уровня: Не менее 30% Не менее 10% Доля обучающихся принявших заочное участие в детских мероприятиях разного уровня: Не менее 30%		<i>По факту</i> 1 1,5 1 0,5 0,5		
	наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на: - муниципальном (1ребенок, группа детей) - региональном - федеральном уровнях (за 10 победителей)		<i>Ежемесячно</i> 0,5-1 (очное) 2 (очное) 0,5 (дистанционно)		
Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации	Очное участие в профессиональных конкурсах: -Муниципальный уровень: -Региональный уровень: -Федеральный уровень: Победа в профессиональных конкурсах: -Муниципальный уровень: - Региональный уровень: - Федеральный уровень.		По факту 3 6 10 5 8 10		
Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в конкурсах, акциях инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и РФ	-Муниципальный уровень: -Региональный уровень: -Федеральный уровень:		1 1,5 2		
Инновационная деятельность	-разработка и реализация проектов, авторских программ, технологий, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки; - использование в работе современных инновационных методов и технологий; - создание видеоматериалов		3 1 1,5		
Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур	Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных): - на уровне ДОУ (от объема выполненной работы): - муниципальный уровень (от объема выполненной работы)		<i>По факту</i> 0,5-1 1-3		

	Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения на уровне ДОО (от объема выполненной работы): - руководство творческими, рабочими, проектными группами; - участие в творческих, рабочих, проектных группах;	<i>Ежемесячно</i> 2 0,5-1,5		
		обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения на городском уровне (от объема выполненной работы): -руководитель ГМО; - руководство творческими, рабочими, проектными группами; - участие в творческих, рабочих, проектных группах	<i>Ежемесячно</i> 3 1,5 0,5-1		
	Дополнительные виды работ	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: - исполнение роли на утреннике не своей группы, в не рабочее время;	0,5-1 за роль		
		Председатель Совета трудового коллектива	1,5		
		- ответственный по профилактике ДДТТ и ПБ	1,5		
		-администратор сайта ОО;	3		
		- контент-менеджер ОО;	3		
		- контент-менеджер государственного сайта БАСГОФ;	1		
		Администратор сообщества в социальных сетях/ администратор Госпаблики	2,5 (ежемесячно)		
		- написание новостей на сайт ДОО (за месяц не менее 3 новостей);	1		
		- оформление документации по стимулирующим выплатам;	1,5		
		- работа с «Навигатором дополнительного образования Красноярского края»;	3		
		- сопровождение детей на городские мероприятия в свободное от работы время;	0,5		
		- участие в проведении ремонтных работ	0,5-10		
		- благоустройство и озеленение участков, территории ДОО	0,5-10		
- работа в режиме ЧС	0,5-10				
участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях: -организатор -участник. - призовое место	2 2 +2				
Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ					
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Участие в разработке и реализации ООП в соответствии с ФГОС	Взаимодействие с социальными партнёрами, местным сообществом, органами местного самоуправления другими образовательными организациями по реализации образовательных программ,	-реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты); - акции;	<i>Ежемесячно</i> 1 0,5		

	ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося				
	Формирование социальных и поликультурных компетенций у родителей воспитанников	-вовлечение родителей в реализацию образовательных программ (инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов, инновационные формы работы с родителями: - родительский клуб, семейные художественные студии, семейный театр, семейная ассамблея, семейный календарь, мастер –классы и др.); -организация детско-взрослых городских мероприятий; - работа с родителями в дистанционном режиме	За каждое мероприятие 1 1-3 0,5-5		
	Эффективное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса	- положительная динамика развития детей ОВЗ по итогам ППк	ежеквартально 1		
		- своевременная и качественная подготовка пакета документов для представления на ПМПк	По факту 1 за 1 реб.		
		- дистанционное обучение детей (отсутствующих по уважительной причине в ДОУ)	0,5 за 1 реб.		
		- оказание адресной помощи одаренным обучающимся (реализация индивидуальных программ)	Ежемесячно 1 за 1 реб.		
		- секретарь ППк	1		
		- зам. Руководителя ППк	1		
	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта	Продуктивное участие в методической работе уровне ДОУ: -качественное проведение открытого занятия; -выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации, представление опыта работы в «Школе молодого педагога» (получившее положительное отношение педагогов)	1-1,5 0,5-1		
		-публикации в профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы;	<i>По факту</i> 2		
		- публикации в профессиональных изданиях (журналах) НОД, мероприятия.	1		
		Представление опыта собственной деятельности: Муниципального уровня (ГМО, форумах, конференциях, педсоветах): -участие в выставках -выступление -Регионального уровня (результативный, инновационный) на форумах, конференциях) -командное выступление -личное выступление - Федерального уровня	0,5 1 1,5 2 5		

Таблица 5

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ВМ РАБОТЕ

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)	Оценка работника	Оценка эксперта
<i>Трудовая функция:</i> Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования					
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1. Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях	Инициативность, ответственность и самостоятельность в решении задач управления	Представление эффективного опыта ОУ на управленческих форумах, семинарах и т.д.): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - публикации опыта работы	<i>Ежемесячно по факту проведения</i> 5-10		
		Интенсивность работ, обеспечивающих качество исполнения государственной статистической отчетности	5-10		
		Обеспечение качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий: - ДОУ; - муниципальный уровень	<i>Ежемесячно по факту проведения</i> 8 12		
		Активное участие в деятельности органов управления: - участие в создании, изучении и рассмотрении документов; - решение вопросов муниципального уровня, деятельности в составе проблемных и творческих групп на уровне не ниже городского, работа в качестве эксперта мероприятий муниципального уровня	<i>Ежемесячно</i> 1-5		
		Выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	<i>1 раз в квартал</i> 10		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Обеспечение качества образования в учреждении	Обеспечение качества образовательных результатов	По итогам участия воспитанников в мероприятиях на уровне не ниже городского: - участие не менее 80% воспитанников старше 5 лет в мероприятиях на уровне не ниже городского;	<i>Ежемесячно по факту проведения</i> 6		
		- организация итоговых мероприятий с родителями, выпускниками и представителями общеобразовательных учреждений для обсуждения образовательных результатов;	8		

Расширение образовательных возможностей обучающихся	- организация итоговых мероприятий с выпускниками ДОУ, объединений дополнительного образования, их родителями и представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (по отчету о проведенном мероприятии)	10		
	сопровождение педагогов в процессе создания образовательных программ и организации дополнительных, в т.ч. платных образовательных услуг; обеспечение реализации договорных обязательств и совместных планов в рамках сетевого взаимодействия с общеобразовательными учреждениями, учреждениями дополнительного образования, центрами психолого-педагогической и медико-социальной помощи, иными учреждениями.	5		
	обеспечение охвата детей в возрасте от 5 - 8 лет дополнительным образованием	6		
	- обеспечение реализации индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении, и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета	8		
	организация проведения мероприятий инициированных и организованных ОУ: - городского - краевого уровней для детей,	<i>По факту</i> 3-8		
	Сохранность контингента обучающихся	-качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения дошкольного учреждения воспитанниками по неуважительной причине показателю, установленному муниципальным заданием (планом)	По факту 10	
Сохранение здоровья обучающихся	-качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения образовательного учреждения обучающихся по болезни показателю, установленному муниципальным заданием (планом) при отсутствии нарушений санитарного законодательства, выявленных контролирующими органами	По факту 10		
Дополнительные виды работ	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности:			
	- исполнение роли на утреннике не своей группы, в не рабочее время;	0,5-1		
	-председатель совета трудового коллектива	1,5		
	- ответственный по профилактике ДДТТ (детского дорожно-транспортного травматизма)	3		
	-администратор сайта ОО;	3		
	- контент-менеджер сайта ОО;	3		
	- контент-менеджер государственного сайта БАСГОФ;	1		
	Администратор сообщества в социальных сетях/администратор Госпаблики	2,5 (ежемесячно)		
- написание новостей на сайт ДОУ (за месяц не менее 3 новостей);	1			

		- оформление документации по стимулирующим выплатам;	1,5		
		- работа с «Навигатором дополнительного образования Красноярского края»;	3		
		- сопровождение детей на городские мероприятия в свободное от работы время;	0,5		
		- участие в проведении ремонтных работ;	0,5-10		
		- благоустройство и озеленение участков, территории ДОУ;	0,5-10		
		- работа в режиме ЧС;	0,5-10		
		участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях:			
		-организатор	2		
		-участник.	2		
		-призовое место	+2		
Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ					
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1 Эффективность управленческой деятельности	Качество условий организации образовательного процесса	сложность и напряженность работ, обеспечивающих успешное прохождение процедур лицензирования, аккредитации, проверок контролирующих органов с получением положительного заключения	По факту 10		
		сопровождение профессиональных сообществ и личное участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	По факту 10		
		организация деятельности педагогов по паспортизации кабинетов, своевременная и в полном объеме реализация планов дооснащения кабинетов учебным оборудованием; организация деятельности коллектива по реализации перспективных планов приведения в соответствие с нормативными требованиями условий в образовательном учреждении	Начало года 10		
	Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения	качество сопровождения педагогов, обеспечившего положительную динамику аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	По факту 8		
		качество сопровождения педагогов, обеспечившего результативное участие в профессиональных конкурсах: -педагоги победители и призеры на уровне не ниже муниципального; - учреждение победитель, призер	По факту 6 8		
		обеспечение методического сопровождения образовательного учреждения: - по организации и проведению образовательным учреждением мероприятий характера - муниципального - регионального	По факту 3 5		
		деятельность образовательного учреждения в качестве опорной площадки органов управления образования, учреждений профессионального образования педагогов (обучение педагогов, проведение семинаров, открытых дней и т.д.)	По факту 10		

Таблица 6

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ:

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)
Младший воспитатель			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Помощь в организации образовательного процесса	Помощь в создании предметно-развивающей среды, организации занятий с детьми	Качественно, без замечаний	4
Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение режима дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Участие в мероприятиях учреждения	Помощь в организации и проведении мероприятий	Качественная подготовка и проведение	3
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний по результатам проверок	3
Осуществление дополнительных видов работ	Качественное выполнение дополнительных видов работ	Ремонтные работы, сезонные работы, благоустройство территории и прочие виды работ.	<i>Ежемесячно по факту максимально</i> 20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Сохранение здоровья обучающихся	качественное проведение совместно с воспитателем и под его руководством мер, направленных на укрепление и поддержание здоровья детей, обеспечение соблюдения режимных моментов	Отсутствие замечаний воспитателя, медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	3
Реализация организационных функций	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	3
Повар			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Важность выполняемых работ, качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, отсутствие нарушений норм санитарного законодательства,	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	3

	допущенных по вине работников		
Выплаты за качество выполняемых работ			
Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Сохранение здоровья детей	Отсутствие вспышек заболеваний	3
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню, соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи, отсутствие замечаний надзорных органов	4
	Состояние помещений учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение сохранности и рабочего состояния оборудования и инвентаря	аккуратность при использовании оборудования и инвентаря, своевременность заказов на ремонт оборудования и приобретение оборудования	наличие оборудования в рабочем состоянии, сохранности оборудования и инвентаря	Обеспечение сохранности и рабочего состояния оборудования и инвентаря
Осуществление дополнительных видов работ	Качественное выполнение дополнительных видов работ	Ремонтные работы, сезонные работы. благоустройство территории и прочие виды работ.	<i>Ежемесячно по факту максимально 20</i>
Делопроизводитель			
Выплаты за качество выполняемых работ			
Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Полнота, своевременность и качество исполнения поставленных задач на отчетный период	Отсутствие замечаний по своевременности исполнения отчетов и предоставления информации	3
Ведение документации учреждения и работы с кадрами	Качество ведения баз данных	Наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок	5
	Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	5
	Интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе.	5
	ведение документации по кадрам, делопроизводство	Полнота и своевременность	5

	учреждения	исполнения	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами	Разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов, архивов, отчетной и иной документации	Качество ведения (наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	5
Взаимодействие с другими ведомствами (Пенсионный фонд, Военный комиссариат, Центр занятости и др.)	Обработка и предоставление информации, отчетов, ведение учётной документации	Отсутствие замечаний	5
Осуществление дополнительных видов работ	Качественное выполнение дополнительных видов работ	Ремонтные работы, сезонные работы. благоустройство территории и прочие виды работ.	<i>Ежемесячно по факту максимально</i> 20
Инженер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, вахтер			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	4
Выплаты за качество выполняемых работ			
Систематизация оборудования, сохранность имущества	Систематизация оборудования	Наличие системы хранения и использования, отсутствие нареканий	5
	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов	4
Реализация организационных функций	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Осуществление дополнительных видов работ	Качественное выполнение дополнительных видов работ	Ремонтные работы, сезонные работы. благоустройство территории и прочие виды работ.	<i>Ежемесячно по факту максимально</i> 20

Заведующий хозяйством			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами	Своевременное выполнение плановых мероприятий по содержанию здания и групп,	Отсутствие замечаний	4
	Самостоятельность при реализации мероприятий по обеспечению санитарного и	Качественное исполнение, отсутствие замечаний	3

деятельности учреждения	технического состояния закреплённых помещений		
	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	Качественное исполнение, отсутствие замечаний	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности	Экономия энергоресурсов не менее 3%	5
		Обеспечение качества материально-технических условий в соответствии с муниципальным заданием, плановыми показателями программы развития образования города, программы развития образовательного учреждения,	3
		Своевременное заключение контрактов, договоров	3
		Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	5
Важность выполненной работы	Интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе.	5
Осуществление дополнительных видов работ	Качественное выполнение дополнительных видов работ	Ремонтные работы, сезонные работы, благоустройство территории и прочие виды работ.	<i>Ежемесячно по факту максимально 20</i>
Выплаты за качество выполняемых работ			
Реализация организационных функций	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	Качественное исполнение, отсутствие замечаний	3
	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности	Отсутствие нарушения сроков подготовки и сдачи отчетности	5
	Умение выстраивать	выстраивание	3

	эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	
	Обеспечение сохранности имущества и его учета	Качественное исполнение, отсутствие замечаний	5

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заведующего МБДОУ № 11

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Трудовая функция. Руководство реализацией программы развития дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования				
Организация деятельности по определению и согласованию с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями ключевых мероприятий и событий, позволяющих обеспечить разработку и реализацию программы развития	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта	организация и проведение образовательной организацией мероприятий и событий не ниже муниципального уровня в качестве:		
		- стажерской площадки	6	
		- инновационной площадки	5	
	Эффективная работа по организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами, другими образовательными организациями, нацеленная на развитие образовательной организации		организация и проведение образовательной организацией мероприятий и событий (планов, программ, проектов, дорожных карт) в рамках национальных проектов сфере образования:	
			- муниципальный (ведомственный) уровень	3
			- межведомственный, межмуниципальный уровень	5
Организация профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации	Качество условий организации образовательного процесса	реализация плана по устранению замечаний, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества образовательной деятельности (не ниже 100%)	5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Трудовая функция. Руководство реализацией образовательных программ дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования				
Управление процессами достижения образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации	Для руководителей общеобразовательных организаций			
	Обеспечение освоения обучающимися программ основного общего, среднего общего образования	доля обучающихся 9 и 11 классов, получивших аттестаты об основном общем образовании и среднем общем образовании, составляет не ниже 100%	10	
	Объективность оценивания	отсутствие признаков	2	

образовательных результатов	необъективности образовательных результатов (по данным министерства образования)	
	доля выпускников 11 классов, кандидатов на получение медали, подтвердивших право на получение медали результативной сдачей ЕГЭ по математике и по русскому языку (не ниже 100%)	2
Высокие результаты обучающихся по итогам участия во Всероссийской олимпиаде школьников	доля обучающихся, принимающих участие в школьном этапе олимпиады, - 70% и более от общего количества обучающихся 5 - 11 классов	Максимально - 10 баллов
		2
	1 - 5 рейтинг образовательной организации по результатам участия в муниципальном этапе олимпиады	От 1 до 5 (в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг - 5 баллов; 2 рейтинг - 4 балла и т.д.)
	победители регионального этапа олимпиады	4 (за каждого победителя)
	призеры регионального этапа олимпиады	2 (за каждого призера)
	участники федерального этапа олимпиады	5 (за каждого участника)
	призеры федерального этапа олимпиады	8 (за каждого призера)
	победители федерального этапа олимпиады	10 (за каждого победителя)
Результаты образовательной организации по привлечению обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	охват обучающихся занятиями в объединениях дополнительного образования (ОО, УДО) и спортшколах физкультурной и спортивной направленности - не ниже среднего городского показателя от общего числа обучающихся образовательной организации	Максимально - 6 баллов
		3
	1 - 5 рейтинг (место) образовательной организации по итогам спортивных соревнований на муниципальном этапе:	
	- "Президентские спортивные игры"	2
	- "Школьная спортивная лига" (сводный рейтинг)	4
	1 - 5 рейтинг (место) образовательной организации по итогам спортивных соревнований на зональном этапе "Школьная	4

	спортивная лига" за каждый вид соревнований	
	1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на региональном этапе:	
	- "Президентские спортивные игры"	4
	- "Школьная спортивная лига" (сводный рейтинг) за каждый вид соревнований	8
	участие образовательной организации по итогам спортивных соревнований на федеральном этапе	5
	1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на федеральном этапе: "Президентские спортивные игры"	8
Организация горячего питания обучающихся	организация горячего питания обучающихся:	
	- не менее 97% от общего числа обучающихся уровня НОО	1
	- не менее 87% от общего числа обучающихся уровня ОО	1
	- не менее 80% от общего числа обучающихся уровня СОО	1
Для руководителей организаций дополнительного образования, общеобразовательных организаций		
Высокие результаты обучающихся по итогам участия в зональных, региональных и федеральных конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, форумах, конференциях	участие команд (отдельных обучающихся) ОО в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, форумах, конференциях, организованных при поддержке органов управления образования, на уровне не ниже зонального	Максимально - 10 баллов
		2 за каждое участие (не более 4)
	наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, форумах, конференциях, организованных при поддержке органов управления образования:	
	- региональный уровень	4
	- федеральный уровень	6
Для руководителей дошкольных образовательных организаций		
Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских	доля обучающихся 5 лет и старше, принявших участие в детских мероприятиях на уровне не ниже	3

	мероприятиях на уровне не ниже муниципального	муниципального (по плану УО), составляет не менее 50% от общего количества обучающихся 5 лет и старше	
		охват обучающихся дополнительным образованием, кружковой деятельностью составляет не ниже 35% от общего количества детей возраста 5 - 7 лет в ДОУ	3
Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации			
	Эффективная организация индивидуального сопровождения отдельных категорий обучающихся	реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении, и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчетной документацией Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Канска)	4
Для руководителей центров психолого-педагогической и медико-социальной помощи			
	Работа по психолого-педагогическому и социальному сопровождению обучающихся	количество детей в возрасте от 0 до 3 лет, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью в рамках службы ранней помощи, не ниже планового значения, установленного учебным планом	5
		количество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям), оказываемых консультационным пунктом, не ниже 50% от значения, установленного региональным проектом "Поддержка семей, имеющих детей"	5
		доля граждан, положительно оценивших качество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи, от общего числа обратившихся в консультационный пункт, не ниже значения, установленного региональным проектом "Поддержка семей, имеющих детей"	3
Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования			
	Эффективная работа по	достижение показателей по охвату	5

	организации летнего отдыха и оздоровления обучающихся	летним отдыхом в соответствии с планом	
Управление взаимодействием с субъектами внешнего окружения, включая органы государственной власти, органы местного самоуправления, социальных партнеров, другие образовательные организации, в том числе организации сетевого взаимодействия в целях обеспечения эффективного образования обучающихся	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Расширение образовательных возможностей обучающихся через организацию сетевого взаимодействия (наличие реализуемой образовательной программы, проекта, договоров, положений, приказов управления образования, министерства образования Красноярского края, Института повышения квалификации и другое)	расширение перечня образовательных услуг за счет сетевого взаимодействия с социальными партнерами, другими образовательными организациями (на договорной основе)	2
		проведение мероприятий для обучающихся, инициированных и организованных образовательной организацией:	Максимально - 4 балла
		- на муниципальном уровне	0,5 (за каждое мероприятие)
		- на зональном, региональном уровнях	1 (за каждое мероприятие)
Руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и других сотрудников образовательной организации в целях обеспечения эффективного образования обучающихся	Эффективная работа по повышению профессиональной компетентности педагогов и развитию кадрового потенциала образовательной организации	аттестация педагогических работников на квалификационную категорию превышает среднегородское значение показателя по аттестации на квалификационную категорию	3
		организация и проведение образовательной организацией педагогических мероприятий (гостевые обмены опытом, открытые методические дни, конференции, форумы и другое):	Максимально - 5 баллов
		- муниципального уровня	2
		- регионального уровня	3
		- федерального уровня	5
		проведение на базе образовательной организации педагогических мероприятий:	За каждое мероприятие:
		- муниципального уровня	0,5
	- регионального и федерального уровней	1	
	Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах, инициированных муниципальной системой образования,	результаты по итогам участия в профессиональных конкурсах (кроме "Учитель года", "Воспитатель года") на муниципальном этапе:	Максимально - 8 баллов
		- призеры	0,5
		- победители	1

	министерством образования Красноярского края и Министерством просвещения Российской Федерации	на региональном, федеральном этапах:	
		- призеры	2
		- победители	3
		победители и призеры конкурсов "Учитель года", "Воспитатель года"	За каждого:
		- муниципального этапа	3
		- регионального этапа	5
		- федерального этапа	8
Трудовая функция. Управление ресурсами дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования			
Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности/подразделениям организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставленных ресурсов	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	экономия энергоресурсов образовательной организации - не менее 3% от установленных лимитов	2
		обеспечение размера заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными законодательством нормами	2
		отсутствие замечаний при проведении проверок контролирующими органами по итогам календарного года, допущенных в связи с недостатками работы руководителя	5
Привлечение и стимулирование поиска дополнительных ресурсов, требующихся для эффективной деятельности образовательной организации	Эффективная работа по привлечению дополнительных ресурсов в деятельность образовательной организации	победа образовательной организации в грантовых конкурсах с привлечением в деятельность образовательной организации:	Максимально - 6 баллов
		- до 100 тысяч рублей	3
		- до 500 тысяч рублей	4
		- более 500 тысяч рублей	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Трудовая функция. Представление дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями			
Представление интересов образовательной организации во взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления,	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Обобщение и представление эффективного опыта работы образовательной организации	представление руководителем опыта деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на управленческих	Максимально - 5 баллов

общественными и иными организациями		форумах, конференциях, семинарах (очное участие):	
		- муниципального уровня	2
		- регионального уровня	3
		- федерального уровня	5
	Участие руководителя образовательной организации в деятельности органов управления	участие руководителя образовательной организации в работе проблемных, творческих, экспертных групп, советов, комиссий:	Максимально - 3 балла
		- на муниципальном уровне	1
		- на региональном уровне	2
	- на федеральном уровне	3	
Организация и координация постоянного взаимодействия с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося	Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации	участие родителей обучающихся и представителей органов общественного управления образовательной организации в реализации проектов, программ на уровне образовательной организации, в работе комиссий, обеспечивающих повышение качества предоставления услуг	Максимально - 4 балла
			2 (за каждое участие)
Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Трудовая функция: «Руководство реализацией программы развития дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования»			
Организация деятельности по определению и согласованию с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями ключевых мероприятий и событий, позволяющих обеспечить	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта	- организация и проведение образовательной организацией мероприятий и событий в качестве пилотной, базовой, стажерской инновационной площадки на уровне не ниже регионального	Максимально - 6 баллов
	Эффективная работа по организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами, другими образовательными организациями, нацеленная	- организация и проведение образовательной организацией мероприятий и событий по реализации муниципальных (ведомственных) сетевых инновационных проектов	3
			2

разработку и реализацию программы развития	на развитие образовательной организации	- организация и проведение образовательной организацией мероприятий и событий по реализации межведомственных, межмуниципальных сетевых инновационных проектов	3
Организация профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации	Высокое качество условий организации образовательного процесса	- 1 - 5 рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности	от 1 до 5 (в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг - 5 баллов; 2 рейтинг - 4 балла и т.д.)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Трудовая функция: «Руководство реализацией образовательных программ дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования»			
Управление процессами достижения образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации	Для руководителей общеобразовательных организаций		
	Высокие результаты обучающихся 9 классов по итогам прохождения процедур государственной итоговой аттестации	- доля обучающихся 9 классов, выполнивших основной государственный экзамен по математике и русскому языку на 4 и 5, выше среднегородского значения при условии преодоления всеми выпускниками минимального порога	Максимально - 6 баллов 4
		- доля обучающихся 9 классов, выполнивших основной государственный экзамен по математике и русскому языку на 4 и 5, выше среднекраевого значения при условии преодоления всеми выпускниками минимального порога	6
	Высокие результаты обучающихся 11 классов по итогам прохождения процедур государственной итоговой аттестации	- доля обучающихся 11 классов, получивших 80 и более баллов по математике (профиль) (5% от общего количества выпускников)	Максимально - 7 баллов 2
		- доля обучающихся 11 классов, выполнивших единый государственный экзамен по математике (профиль) и русскому языку, средний балл которых выше среднегородского значения	4
		- доля выпускников, выполнивших единый государственный экзамен по математике (профиль) и русскому языку, средний балл которых выше среднекраевого значения	5

Высокие результаты обучающихся по итогам участия во Всероссийской олимпиаде школьников	- доля обучающихся, принимающих участие в школьном этапе олимпиады, - 70% и более от общего количества обучающихся 5 - 11 классов	Максимально - 8 баллов
		2
	- 1 - 5 рейтинг образовательной организации по результатам участия в муниципальном этапе олимпиады	от 1 до 5 (в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг - 5 баллов; 2 рейтинг - 4 балла и т.д.)
	- победители регионального этапа олимпиады	2 (за каждого победителя)
	- призеры регионального этапа олимпиады	1 (за каждого призера)
	- победители федерального этапа олимпиады	4 (за каждого победителя)
	- призеры федерального этапа олимпиады	3 (за каждого призера)
Высокие результаты образовательной организации по привлечению обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	- охват обучающихся занятиями в объединениях физкультурной и спортивной направленности не менее 35% от общего числа обучающихся образовательной организации	Максимально - 6 баллов
		3
	- 1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на муниципальном этапе: «Президентские спортивные игры», «Школьная спортивная лига» (сводный рейтинг)	2 2
	- 1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на зональном этапе «Школьная спортивная лига» за каждый вид соревнований	2
	- 1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на региональном этапе: «Президентские спортивные игры», «Школьная спортивная лига» (сводный рейтинг) за каждый вид соревнований	4
	- 1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на федеральном этапе: «Президентские спортивные игры»	5
Для руководителей дошкольных образовательных организаций		

	Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального	- доля обучающихся 5 лет и старше, принявших участие в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального участие, не менее 50% от общего количества обучающихся 5 лет и старше	Максимально - 10 баллов
			2
		- наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на муниципальном уровне	0,5 (за каждого победителя и призёра)
		- наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на региональном уровне	1 (за каждого победителя и призёра)
		- наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий на федеральном уровне	2 (за каждого победителя и призёра)
		- охват учащихся дополнительным образованием в соответствии с муниципальным заданием (планом)	6
Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации			
	Эффективная организация индивидуального сопровождения отдельных категорий обучающихся	- реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении, и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчетной документацией Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Канска)	4
Управление взаимодействием с субъектами внешнего окружения, включая органы государственной власти, органы местного самоуправления, социальных партнеров, другие образовательные организации, в том числе организация сетевого взаимодействия в целях обеспечения эффективного образования обучающихся	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Расширение образовательных возможностей обучающихся через организацию сетевого взаимодействия (наличие реализуемой образовательной программы, проекта, договоров, положений, приказов управления образования Красноярского края, института повышения квалификации и другое)	- реализация сетевых образовательных программ, проектов, направленных на расширение перечня образовательных услуг за счет сетевого взаимодействия с социальными партнерами, другими образовательными организациям	2
		- проведение мероприятий для обучающихся, инициированных и организованных образовательной организацией на муниципальном уровне	Максимально - 4 балла
		- проведение мероприятий для детей, инициированных и	0,5 (за каждое мероприятие)
			1 (за каждое мероприятие)

		организованных образовательной организацией на зональном, региональном уровне	
Руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и других сотрудников образовательной организации в целях обеспечения эффективного образования обучающихся	Эффективная работа по повышению профессиональной компетентности педагогов и развитию кадрового потенциала образовательной организации	- аттестация педагогических работников на квалификационную категорию превышает среднегородское значение показателя по аттестации на квалификационную категорию	3
		- организация и проведение образовательной организацией педагогических мероприятий муниципального уровня (гостевые обмены опытом, открытые методические дни, конференции, форумы и другое)	Максимально - 5 баллов
			2
		- организация и проведение образовательной организацией педагогических мероприятий регионального уровня	3 (за каждое мероприятие)
		- организация и проведение образовательной организацией педагогических мероприятий федерального уровня	5 (за каждое мероприятие)
		- проведение на базе образовательной организации педагогических мероприятий муниципального уровня	1 (за каждое мероприятие)
		- проведение на базе образовательной организации педагогических мероприятий регионального и федерального уровня	2 (за каждое мероприятие)
	Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах, инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации	- призеры муниципальных этапов профессиональных конкурсов	Максимально - 8 баллов
			0,5 (за каждого призера)
		- победители муниципальных этапов профессиональных конкурсов	1 (за каждого победителя)
		- призеры регионального, федерального этапов профессиональных конкурсов	2 (за каждого призера)
		- победители регионального, федерального этапов профессиональных конкурсов	3 (за каждого победителя)
		- победители и призеры муниципального этапа конкурса «Учитель года», «Воспитатель года»	3 (за каждого победителя и призера)

		- победители и призеры регионального этапа конкурсов: «Учитель года», «Воспитатель года»	5 (за каждого победителя и призера)
		- победители и призеры федерального этапа конкурсов: «Учитель года», «Воспитатель года»	8 (за каждого победителя и призера)
Трудовая функция: «Управление ресурсами дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования»			
Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности/подразделениям организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставленных ресурсов	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	- экономия энергоресурсов образовательной организации не менее 3% от установленных лимитов	2
		- обеспечение размера заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными законодательством нормами	2
Привлечение и стимулирование поиска дополнительных ресурсов, требующихся для эффективной деятельности образовательной организации	Эффективная работа по привлечению дополнительных ресурсов в деятельность образовательной организации	- победа образовательной организации в грантовых конкурсах с привлечением в деятельность образовательной организации до 100 тысяч рублей	Максимально - 6 баллов
			2
		- победа образовательной организации в грантовых конкурсах с привлечением в деятельность образовательной организации до 500 тысяч рублей	4
		- победа образовательной организации в грантовых конкурсах с привлечением в деятельность образовательной более 500 тысяч рублей	6
Выплаты за качество выполняемых работ			
Трудовая функция: «Представление дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями»			
Представление интересов образовательной организации во взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Обобщение и представление эффективного опыта работы образовательной организации	- представление руководителем опыта деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на управленческих форумах, конференциях, семинарах (очное участие) муниципального уровня	Максимально - 5 баллов
			2

		- представление руководителем опыта деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на управленческих форумах, конференциях, семинарах (очное участие) регионального уровня	3
		- представление руководителем опыта деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на управленческих форумах, конференциях, семинарах (очное участие) федерального уровня	5
	Активное участие руководителя образовательной организации в деятельности органов управления	- участие руководителя образовательной организации в создании, изучении и рассмотрении документов, решении вопросов муниципального уровня, деятельности в составе проблемных и творческих групп на уровне не ниже муниципального	Максимально - 3 балла
		- работа в качестве эксперта на мероприятиях муниципального уровня	1
		- работа в качестве эксперта на мероприятиях регионального уровня	2
		- работа в качестве эксперта на мероприятиях федерального уровня	3
Организация и координация постоянного взаимодействия с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося	Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации	- активное участие родителей обучающихся и представителей органов общественного управления образовательной организации в процессах управления: реализация проектов на уровне образовательной организации	Максимально - 2 балла
		- активное участие родителей обучающихся и представителей органов общественного управления образовательной организации в процессах управления: победители грантовых конкурсов регионального уровня	1
		- активное участие родителей обучающихся и представителей органов общественного управления образовательной организации в процессах управления: победители грантовых конкурсов федерального уровня	2

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
1.3.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>: кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам, (впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

4	краевые выплаты воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
---	---	-------------

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, (далее – образовательные учреждения).

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<*****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя)

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МБДОУ № 11

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Периодичность выплаты
	Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25%	Ежемесячно
		95% выделенного объема средств	50%	Ежемесячно
Объем ввода законченных ремонтных объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25% 50%	Ежемесячно
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50%	Ежемесячно
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%	Ежемесячно
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50%	Ежемесячно
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50%	Ежемесячно
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50%	Ежемесячно

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ
ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктом 7](#) настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей и дошкольным учреждениям - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования детей относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных [пунктом 7](#) настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

N п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей,	за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,3

	оставшихся без попечения родителей		
3	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5	Среднегодовое количество слушателей в учреждениях дополнительного образования взрослых	за каждого слушателя	0,4
6	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
7	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
8	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
9	Наличие в образовательных учреждениях и иных учреждений в сфере образования спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу дополнительно	5
		за каждого обучающегося дополнительно	0,5
		за каждого обучающегося дополнительно	2,5
		за каждого обучающегося дополнительно	4,5
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
12	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
13	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
14	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
		при наличии договорных отношений	15
15	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50

16	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
17	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18	Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
19	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
20	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
21	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, для определения группы по оплате труда руководителей специализированных учреждений по ведению бухгалтерского учета

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Годовой объем бюджетных ассигнований обслуживаемых учреждений, млн руб.	Свыше 100	70 - 99	50 - 69	Менее 50
Количество обслуживаемых учреждений, ед.	Свыше 12	10 - 12	7 - 9	Менее 7
Количество работников в обслуживаемых учреждениях, чел.	Свыше 500	400 - 500	300 - 400	До 300

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ № 11
Ренц С.В.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю.Морозова

«11» января 2024г.

«11» января 2024г.

**Перечень категорий работников, занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, имеющих право на предоставление
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (часть первая ст. 117 ТК РФ), работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, должен предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность такого отпуска - 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (части вторая и третья ст. 117 ТК РФ).

Согласно части третьей ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

Стороны Коллективного договора составили следующий Перечень категорий работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

№	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска, календарные дни
1	Повар по адресу: Пролетарская, 31	7 дней

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ № 11
Ренц С.В.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю.Морозова

«11» января 2024г.

«11» января 2024г.

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ И ДОПЛАТ
ЗА НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ № 11**

1. Положение разработано в соответствии с разделом VI, главы 21, статьи 147 ТК РФ.
2. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

№	Профессия, должность	Размер в % к тарифной ставке и основание
Пролетарская, 31		
1	Повар – п. 1.155; 1.156; 1.152 (погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы; резкой и чисткой лука; опалкой птицы; работа у горячих плит, электрожарочных котлов, кондитерских печей и др.; аппаратов для жарения и выпечки).	12 СОУТ Класс (подкласс) 3 (3.2)
2	Подсобные рабочие - п. 1.155; 1.156; 1.152 (погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы; резкой и чисткой лука; опалкой птицы; работа у горячих плит, электрожарочных котлов, кондитерских печей и др.; аппаратов для жарения и выпечки).	8 СОУТ Класс (подкласс) 3 (3.1)
3	Уборщик служебных помещений - уборка закрепленных территорий с применением химических, абразивных веществ. Работа сопряжена с подъемом и перемещением тяжести в течение дня, физическими перегрузками. Основные опасные и вредные производственные факторы: пониженная температура и повышенная подвижность воздуха (при уборке холлов, входа в здание); использование хлорсодержащих средств.	8 СОУТ Класс (подкласс) 3 (3.1)

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ № 11
Ренц С.В.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю.Морозова

«11» января 2024 г.

«11» января 2024г.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 119) «Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления».

Стороны Коллективного договора составили следующий Перечень **категорий работников с ненормированным рабочим днем:**

№	Должность	Продолжительность отпуска, календарные дни
1	Заведующий	3 дня
2	Заместитель заведующего по методической и воспитательной работе	3 дня
3	Завхоз	3 дня

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ № 11
Ренц С.В.

«11» января 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю.Морозова

«11» января 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и работ комиссии по трудовым спорам (далее по тексту КТС) в соответствии с законодательством.

1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникшие между работниками и администрацией ДОУ по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также условий трудового договора, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией. КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

2. КТС избирается общим собранием коллектива детского сада № 11.

Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры получившие большинство голосов, и за которых проголосовало более половины участвующих на собрании. При выбытии члена КТС взамен в том же порядке избирается другой.

3. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение.

4. Работник может обратиться в КТС в трёхмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

5. КТС обязан рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения спорного вопроса КТС извещает заблаговременно работника и администрацию.

6. Спор рассматривается в присутствии работника подавшего заявление и представителя администрации.

Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

7. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно.

8. В случае неявки работника на заседание комиссии, рассмотрение его заявления откладывается, о чём работник и администрация должны быть извещены.

9. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов.

10. Председатели профкома могут выступать в КТС в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

11. По требованию КТС администрация обязана представить все необходимые документы и расчеты.

12. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии.

13. Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае рассмотрение

заявления работника может быть перенесено на другое время.

14. Заседание КТС считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины избранных в её состав членов.

15. Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

16. На заседании КТС ведётся протокол, в котором отмечается дата заседания, состав присутствующих членов комиссии, содержание участников заседания, результаты голосования, краткое содержание принятого решения.

17. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, правовое обоснование и содержание решения. Решение КТС подписывается председательствующим на заседании, секретарём и заверяется печатью.

18. Член КТС не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нём особое мнение.

19. Копия решения КТС вручается работнику и администрации в 3-х-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения им копий, делается отметка (расписка) в журнале.

20. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в городской суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника или необходимости дополнительной проверки.

21. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в городском суде в 10 дневной срок со дня вручения им копий решения комиссии.

22. Решение комиссии о восстановлении на работу, незаконно переведённого работника на другую работу, подлежит немедленному исполнению.

23. В случае не выполнения администрацией решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Удостоверение не выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в Городской Суд.

24. На основании удостоверения выданного КТС и предъявленного не позднее 3-х месячного срока со дня его получения в городской суд решение комиссии приводит в исполнение в принудительном порядке судебный исполнитель.

25. В случае пропуска работником установленного 3-х-месячного срока по уважительным причинам, КТС выдавшее удостоверение, может восстановить этот срок, рассмотрев заявление работника на своем заседании.

Образец:

Решение комиссии по трудовым спорам
(наименование учреждения)

« ____ » _____ 20__ г.

Рассмотрев заявление _____ (Ф.И.О. работника)
о _____ комиссия решила на основании

(краткое содержание требования работника)

(наименование актов с указанием даты их принятия и пунктов, статей),

(краткое содержание решения: удовлетворить требования работника, выплатить ему конкретную сумму и т.п.).

М.П. _____ Председатель КТС _____/Ф.И.О./

Секретарь КТС _____/Ф.И.О./

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ № 11
С.В. Ренц

«11» января 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю. Морозова

«11» января 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ
по рассмотрению установления стимулирующих выплат
работникам МБДОУ № 11 г. Канска**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по рассмотрению установления стимулирующих выплат за сложность, напряженность, высокое качество работы работников образовательных учреждений города Канска (далее – комиссия) является общественным органом.

1.2. Комиссия для установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений утверждается приказом начальником Управления, а для остальных работников образовательных учреждений утверждается приказом заведующего образовательного учреждения.

1.3. Комиссия создается в количестве не менее 5 человек и состоит из представителей членов Совета трудового коллектива, представителей педагогического персонала, представитель от вспомогательного персонала.

1.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами Министерства образования РФ, Министерства образования администрации Красноярского края, Канского городского совета, Положением Управления.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ

2.1. Изучение информации о творческой, научной, методической и др. деятельности работников образовательного учреждения, представленной администрацией образовательного учреждения.

2.2. Изучение аналитических материалов о качестве работы, выполняемой работниками образовательного учреждения, которые представлены администрацией образовательного учреждения и полученные самостоятельно.

2.3. Определение фактического состояния условий труда на рабочих местах.

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ

3.1. На основании утвержденного Главой города Канска Положения о порядке назначения дифференцированных доплат и надбавок работникам образовательного учреждения и результатов определения фактического состояния условий труда на рабочих местах, комиссия устанавливает размер доплат и надбавок работникам образовательных учреждений.

- 3.2. На основании решения комиссии заведующий образовательного учреждения издает приказ об утверждении размера доплат и надбавок работникам образовательного учреждения.
- 3.3. Заседание комиссии проводится один раз в месяц.
- 3.4. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов комиссии.
- 3.5. Решение комиссии принимается прямым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.
- 3.6. Ход заседаний и принятые решения комиссии оформляются протоколом. Установлен срок хранения документации: протоколы комиссии хранятся в течение 3 лет, оценочные листы каждого работника заверяются руководителем учреждения, согласовываются с председателем профсоюзного комитета, и хранятся в течении текущего финансового года (с января по декабрь). Ответственный за хранение документации - председатель комиссии.
- 3.7. О решениях, принятых комиссией, информируются все работники образовательного учреждения в части, их касающейся.
- 3.8. В случае необходимости комиссия имеет право приглашать на свои заседания любого работника образовательных учреждений
- 3.9. Любой член комиссии может быть отстранен от работы в комиссии путем голосования присутствующих членов комиссии.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ № 11
Ренц С.В.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю. Морозова

«11» января 2024г.

«11» января 2024г.

В целях обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах стороны Коллективного договора договорились:

1. Соглашение по охране труда составляется на начало календарного года,
2. Проверки по выполнению Соглашения проводятся два раза в год - на начало учебного года и конец календарного года;
3. Утвердить Соглашение по охране труда на 2024-2027 г.г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2024-2026 г.г.

Организационные мероприятия

<i>Содержание мероприятий (работ)</i>	<i>Стоимость в рублях</i>	<i>Сроки выполнения работ</i>	<i>Ответственные за выполнение мероприятия</i>	<i>Кол-во работников</i>
Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации		раз в квартал	Комиссия по ОТ	36 чел
Обучение и проверка знаний по охране труда работников ДОУ	9000,00	по графику	Руководитель ДОУ	4 чел
Утверждение списка работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр, сан. минимум		ноябрь	Комиссия по ОТ, руководитель ДОУ	36 чел
Утверждение списка работников, которым необходима компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда		январь	Комиссия по ОТ, руководитель ДОУ	5 чел
Утверждение списка работников, которые обеспечиваются СИЗ		август	Комиссия по ОТ, руководитель ДОУ	14 чел.
Утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства		август	Комиссия по ОТ, руководитель ДОУ	14 чел.

1. Технические мероприятия

Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия
Установка энергосберегающих ламп	70 000,00	Август 2024-2027	Руководитель ДОУ
Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации	30000,00	Июль 2024-2027	Руководитель ДОУ, завхоз
Промывка системы отопления	50000,00	Июль 2024-2027	Руководитель ДОУ, завхоз

2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях в год	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников
Медицинский осмотр	80000,00	Согласно графику	Медсестра, завхоз	36 чел.
Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки	16000,00	Согласно графику	Руководитель	20 чел
Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации помещений	4052,00	ежемесячно	Завхоз	36 чел.

3. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты.

Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях в год	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия
Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	15000,00	Ежемесячно	Завхоз
Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками)	3 000,00	Август	Руководитель, завхоз
Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	25000,00	Август	Завхоз
Приобретение дезсредств	12000,00	Август	Завхоз

4. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях в год	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия
Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	15 000,00	август	Руководитель, завхоз

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ № 11
Ренц С.В.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю. Морозова

«11» января 2024г.

«11» января 2024г.

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Рабочий по обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные Перчатки диэлектрические Калоши диэлектрические Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 шт. 2 шт. дежурные дежурные дежурные дежурные дежурные
2.	Завхоз, кладовщик	Халаты хлопчатобумажные: Белый Темный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 2 пары 2 пары
3.	Работник пищеблока	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Коврик диэлектрический	1 шт. 1 шт. 2 шт. перед электрическими приборами
4.	Подсобный рабочий кухни	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 2 пары
5.	Машинист по стирке белья, кастелянша	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 2 пары
6.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ № 11
Ренц С.В.

«11» января 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю. Морозова

«11» января 2024г.

**Перечень профессий и норм бесплатной выдачи смывающих и (или)
обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на месяц	Пункт типовых норм
1	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100мл	П.2, 10 Приказа от 17 декабря 2010 года № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	
2	Повар. Подсобный рабочий (кухни)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100мл	П.2, 10 Приказа от 17 декабря 2010 года № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	
3	Машинист по стирке белья	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100мл	П.2, 10 Приказа от 17 декабря 2010 года № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	
4	Младший воспитатель	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100мл	П.2, 10 Приказа от 17 декабря 2010 года № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 11 «Яблонька»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ № 11 Ренц С.В.

«11» января 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 11
И.Ю. Морозова

«11» января 2024г.

**Перечень профессий на прохождение медосмотра и
психиатрического освидетельствования работников.**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Периодичность прохождения аттестации на знание санитарных норм и правил	Периодичность прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований)	Основание
1.	Заведующий	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в год).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
2.	Старший воспитатель, заместитель заведующего по ВМР	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
3.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения

			(при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
4.	Педагог - психолог	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
5.	Инструктор по физ. воспитанию	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
6.	Педагог - организатор	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
7.	Музыкальный руководитель	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
8.	Воспитатель	- предварительная (при поступлении на работу);	-предварительный (при поступлении на работу);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н.

		- периодическая (1 раз в 1 год).	- периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
9.	Младший воспитатель	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 1 год).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
10.	Делопроизводитель	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
11.	Завхоз	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
12	Специалист по охране труда	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н

13.	Повар, кладовщик	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в год).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетель ствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
14.	Подсобный рабочий по кухне	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в год).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетель ствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
15.	Машинист по стирке белья	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетель ствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
16.	Дворник	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетель ствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
17.	Уборщик служебных помещений	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетель	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения

			ствование каждые пять лет);	Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
19.	Кастелянша	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
20	Вахтер	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н
21	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, инженер	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год). - психиатрическое освидетельствование (при поступлении на работу, переосвидетельствование каждые пять лет);	СанПиН 2.4.3648-20 ; Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н. приложения 1 раздел 5 пункты 23,25; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. N 342н