



**ПРОФСОЮЗ
РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И
НАУКИ РФ**

**САРАТОВСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ**

**РЕКОМЕНДАЦИИ
по ведению коллективных переговоров
и составлению коллективного договора
в дошкольной образовательной
организации**

Саратов
2021 г.

ВВЕДЕНИЕ

Современные условия развития социально-трудовых отношений свидетельствуют о возрастающем влиянии практики заключения коллективных договоров и соглашений на развитие организаций разных отраслей. Образовательные организации имеют свою специфику трудовых отношений, эффективно отрегулировать которые возможно только путем реализации условий коллективного договора, имеющего законную силу. Качественная разработка коллективного договора и его действие обеспечат надежную защиту работников образовательных организаций, повысят их жизненный уровень, создадут предпосылки для развития продуктивных отношений между работниками и администрацией.

В настоящее время, коллективный договор имеет первостепенное значение как необходимый элемент социального партнёрства, он становится механизмом оперативного регулирования условий труда.

Умелое сотрудничество и взаимодействие с работодателем поможет выборному органу первичной профсоюзной организации обеспечить гарантии дополнительных прав работников организации по сравнению с действующим законодательством.

Комитет областной организации Профсоюза в 2021 году обновил рекомендации по ведению переговоров и заключению коллективного договора с учетом новелл Трудового кодекса РФ, законодательства об образовании.

Этапы заключения коллективного договора

ЭТАП ПЕРВЫЙ – ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ

Цель коллективного договора - улучшить положение работников по сравнению с правами и гарантиями, установленными в законодательном порядке.

Поэтому главной задачей подготовительного этапа должно стать изучение нормативно – правовой базы по вопросам, которые станут предметом двусторонних договоренностей.

Обязательный элемент подготовительного этапа – знакомство с содержанием Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию на 2020 – 2022 годы, Соглашения Министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021 - 2023 годы. Договоренности, достигнутые на более высоких уровнях социального партнерства, являются основой для разработки содержания коллективного договора.

ЭТАП ВТОРОЙ – ПРЕДЛОЖЕНИЕ О НАЧАЛЕ ПЕРЕГОВОРОВ

Инициатором проведения коллективных переговоров вправе выступить любая из сторон.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и по его заключению.

Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Представители стороны, получившие письменное предложение, обязаны в течение семи календарных дней вступить в переговоры, то есть выдвинуть встречные предложения по составу комиссии, уточнить дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров.

ЭТАП ТРЕТИЙ – СОЗДАНИЕ КОМИССИИ

для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Приступая к коллективным переговорам, стороны на равноправной основе образуют комиссию для их ведения, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Лиц, направляемых для работы в комиссии, каждая из сторон определяет самостоятельно (в рамках совместных договоренностей о ее количественном составе). Создание комиссии оформляется приказом руководителя организации и решением выборного органа первичной профсоюзной организации.

Примерный образец постановления профсоюзного комитета



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №17»
ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА г.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

_____ 20____

№ _____

**О начале переговоров по заключению
Коллективного договора между работниками и администрацией
учреждения**

Профсоюзный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Обратиться к работодателю с письменным уведомлением о начале переговоров по заключению Коллективного договора между работниками и администрацией МДОУ «Детский сад комбинированного вида №17» Ленинского района г.Саратова на 2022-2024 годы
2. В комиссию по ведению переговоров от стороны работников направить следующих представителей: (указываются в алфавитном порядке ф.и.о., должность)

Председатель первичной профсоюзной организации: подпись Ф.И.О.

Примерный образец приказа

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА
МО «Город Саратов»
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 17» Ленинского района г. Саратова
410035, г. Саратов, ул. им. Тархова С.Ф., зд 35-А, тел/факс 63-94-42**

ПРИКАЗ

« ____ » _____ 2021г.

№ _____

**О начале переговоров по заключению коллективного договора Коллективного договора
между работниками и администрацией МДОУ «Детский сад комбинированного вид №
17» Ленинского района г.Саратова**

На основании решения профсоюзного комитета № _____ от _____ ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Приступить к переговорам по заключению Коллективного договора между работниками и администрацией МДОУ «Детский сад комбинированного вид № 17» Ленинского района г.Саратова на 2022-2024 годы.

2. Для ведения переговоров создать комиссию в составе:

От работников: (фамилии представителей в алфавитном порядке, должность)

От работодателя: (фамилии представителей в алфавитном порядке, должность)

3. Освободить от основной работы на время проведения заседаний следующих членов комиссии: (фамилии членов комиссии).

4. _____ (Ф.И.О., должность) подготовить помещение для ведения переговоров.

Заведующий: _____ (Ф.И.О.)

Согласовано:
Представитель работников _____ (Ф.И.О.)

ЭТАП ЧЕТВЕРТЫЙ – ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Трудовой кодекс Российской Федерации дает представителям сторон свободу решения вопросов о сроках, месте и порядке проведения коллективных переговоров.

Единственное ограничение содержится в требовании подписать коллективный договор на согласованных условиях в срок не позднее трех месяцев со дня начала переговоров.

Практика показывает, что переговоры идут быстрее и успешнее в тех организациях, где представители сторон составили график переговорного процесса и спланировали повестку дня заседаний комиссии. Ведение протоколов – еще один важный фактор, дисциплинирующий участников переговоров.

ЭТАП ПЯТЫЙ – СОСТАВЛЕНИЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Изучение коллективно-договорной практики показывает, что в большинстве случаев проект коллективного договора разрабатывает выборный орган первичной профсоюзной организации, как основной представитель работников, а представители работодателя корректируют представленный проект.

При этом очень важно то, что в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться

льготы и преимущества, условия труда работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами, соглашениями. Льготы и преимущества предоставляются работникам за счет средств образовательной организации. Большое значение имеют приложения к коллективному договору, имеющие юридическую силу и закрепляющие специфические интересы работников.

ЭТАП ШЕСТОЙ – ПОДПИСАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров и должны разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Практика показывает, что подписание коллективного договора лучше всего проводить на собрании (конференции) работников, посвященном его утверждению. Это способствует заинтересованному отношению работников к коллективному договору, росту авторитета профсоюзных представителей и усилению поддержки Профсоюза со стороны членов коллектива.

ЭТАП СЕДЬМОЙ – РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В ОРГАНЕ ПО ТРУДУ

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания отправляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, который должен выявить условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными законами, нормативными правовыми актами, и сообщить об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

При регистрации коллективных договоров образовательных организаций Саратовской области необходимо руководствоваться Законом Саратовской области от 24 сентября 2013 года №156-ЗСО «О внесении изменения в Закон Саратовской области «О социальном партнёрстве в сфере труда», определяющим порядок уведомительной регистрации коллективных договоров на территории области.

Законом определено, что с 9 октября 2013 года уведомительная регистрация коллективных договоров, а также изменений и дополнений к ним

осуществляется министерством труда и социальной защиты Саратовской области. В соответствии с административным регламентом предоставление данной государственной услуги осуществляется по запросу. Форма запроса указана в Приложении №1 к Регламенту, который утвержден приказом министерства от 3 августа 2012 года №180 в новой редакции от 25.09.2013г №178 (Приказ размещен на сайте министерства www.mintrud.saratov.gov.ru в разделе «Правовая информация /нормативно-правовые акты/ в сфере соцпартнёрства»). В запросе на бланке организации указываются: дата подписания колдоговора, почтовый адрес, номер телефона работодателя и информация о другой стороне, подписавшей договор со стороны работников.

Регистрация проводится Министерством труда и социальной защиты области по адресу: г. Саратов, ул. Слонова, 13, График работы Министерства (по московскому времени): ежедневно с 9.00 до 18.00, кроме субботы, воскресенья и нерабочих праздничных дней, с перерывом на обед с 13.00 до 14.00. Телефон для справок: 8 (8452) 39-33-48, 49-10-31.

ЭТАП ВОСЬМОЙ – КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения запроса.

ЭТАП ДЕВЯТЫЙ – ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации, распространяется на всех работников организации независимо от членства в Профсоюзе и других обстоятельств, в т.ч. режима работы, характера трудовой связи. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения (ст. 43 ТК РФ).

В коллективном договоре указывается момент, с которого наступает действие коллективного договора (это может быть момент подписания договора или конкретная дата) и срок, на который он заключен. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. По истечении установленного срока стороны должны приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о продлении срока действия коллективного договора, но не более чем на три года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. В случае реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

ЭТАП ДЕСЯТЫЙ - НОВЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

К новым переговорам необходимо подготовиться заранее. Они могут состояться как по поводу внесения в коллективный договор изменений и дополнений, так и по поводу заключения нового договора.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

Необходимо помнить следующее. Если к моменту прекращения действия коллективного договора представители сторон не успеют заключить новый или не примут решение о продлении старого, работники на какое-то время могут лишиться привычной системы льгот и преимуществ, поскольку правовых оснований для их предоставления уже не будет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Решение о продлении договора должно быть документально оформлено.

Макет коллективного договора дошкольной организации

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**(полное наименование дошкольной образовательной организации в соответствии с
Уставом)
на 20__ - 20__ год(ы)**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице Заведующего МДОУ № _____
(наименование работодателя)

и работниками дошкольной образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель - _____), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников _____, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива. Работники, не являющиеся члена профсоюза могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с

установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальными соглашениями (указывается полное название соглашения).

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 20 - 20 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

1.15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

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

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в

течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.13. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональной подготовке, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.16. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств областного бюджета.

2.2.18. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже ____% от фонда оплаты труда.

2.2.19. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки 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 (ст.187 ТК РФ).

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.21. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

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

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.24. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.25. Устанавливать работникам, прошедшим соответствующее переобучение и получившим новую профессию, надбавку к зарплате в размере ____%.

2.2.26. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.27. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность

перевода педагогического 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 Трудового кодекса РФ).

2.2.28. Оказание логопедической помощи в ДОУ регулировать Распоряжением Министерства просвещения РФ от 06 августа 2020 г. №Р-75, которое утвердило «Положение об оказании логопедической помощи в организациях, осуществляющих образовательную деятельность». Согласно пункта 2.3. вышеназванного Положения количество штатных единиц учителей-логопедов определять исходя из:

1) количества обучающихся, имеющих заключение психолого-медико-педагогической комиссии (далее - ПМПК) с рекомендациями об обучении по адаптированной основной образовательной программе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 6-12 указанных обучающихся;

2) количества обучающихся, имеющих заключение психолого-педагогического консилиума (далее - ППК) и (или) ПМПК с рекомендациями об оказании психолого-педагогической помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, (проведении коррекционных занятий с учителем-логопедом) из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 25 таких обучающихся;

3) количества обучающихся, имеющих высокий риск возникновения нарушений речи, выявленный по итогам логопедической диагностики, проведенной учителем-логопедом организации, из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 25 таких обучающихся.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в

комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются в «Положении о нормах профессиональной этики».

3.2. Начало работы 1 смены _____, второй смены _____.

Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

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

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, для сверхурочной работы; если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Эти вопросы решаются по согласованию с профсоюзной организацией.

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

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

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

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.10. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ОВЗ, создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020г. №373 пункт 13, постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

3.12. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.13. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.14. За счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

3.15. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 календарный день;

- на рождение ребенка – 1 календарный день;

- бракосочетание детей – 1 календарный день;

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;

- похороны близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;

- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;

- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 календарный день;

- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 календарный день;

- старшей медсестре – 12 календарных дней;

- среднему медицинскому персоналу – 12 календарных дней.

3.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным

причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных законодательством следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в _____ осуществляется в

(наименование организации)

соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией.

Положение об оплате труда дошкольной организации разрабатывается на основе Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных организаций образования Саратовской области, утвержденного органами местного самоуправления муниципального района (*указать номер, дату*).

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) организации, устанавливаемая в соответствии с региональными нормативными актами, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения

новых систем оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников образовательных организаций: заведующего, заместителя руководителя и др. учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация;

4.5. Базовые должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с региональными нормативными актами, а также локальным нормативным актом – Положением об оплате труда. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих организаций не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами управления.

4.6. Оклады руководителей и базовые оклады воспитателей, а также других педагогических работников с учетом выплат за стаж, либо за квалификацию

повышаются на 25%

(наименование организации)

(для организаций, расположенных в сельской местности).

4.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

4.8. Изменение размеров базовых должностных окладов производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.8.1. Изменение размеров выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) производится при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты ;

4.8.2. Изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при ее присвоении - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; При наступлении у работника права на изменение размера выплат за выслугу лет, либо выплат за наличие квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда по итогам работы за год (полугодие);

- за качество выполняемой работы по итогам работы за год (*полугодие*);

- выплаты за стаж педагогической работы по состоянию на начало учебного года;

- премиальные выплаты: по итогам работы за год, полугодия, выполнение определенной работы, юбилейные даты и другое (по договоренности с работодателем).

Показатели и условия оценки результативности работников организации, порядок и размеры наград определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации и в соответствии с Положениями о распределении стимулирующей части и о премировании работников организации (Приложение №___, №___).

4.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.11. Образовательная организация создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательной организации. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: _____.

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

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.14. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания. В случае, если замещение осуществляется сверх пределов ежедневного рабочего времени (смены), данная работа является сверхурочной и оплачивается за первые два часа переработки в полуторном и за последующие часы – в двойном объеме.

4.15. При переработке рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплату сверхурочной работы производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной суммы) в размере

(указывается конкретный размер, но не ниже 1/150 действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ ст.236 ТК РФ)

независимо от вины работодателя.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.17. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.18. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.19. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, 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 зачисленной на «зарплатную» карту.

4.20. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.21. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.22. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.23. Производить доплату за каждый час работы в ночное время работникам в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы; педагогическим работникам – в размере 35% от базового оклада с учетом выплат

за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы.

На основании Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. №17-П, от 16.12.2019г. №40-П выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также совмещение не включать в минимальный размер оплаты труда.

4.24. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.25. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.24. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации решения следующих вопросов:

- принятия локальных нормативных актов;
- установления компенсационных и стимулирующих выплат;
- проведения мероприятий по аттестации работников МДОУ на соответствие занимаемой должности.

4.25. Оплату работников, режим рабочего дня которых разделен на части с перерывом два и более часов подряд, производить компенсацию за неудобный режим работы в размере ___ % базового оклада, педагогическим работникам - в размере ___ % базового оклада с учетом выплат за стаж или за квалификацию.

4.26. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

Раздел V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.7. определить время и место для питания работников образовательных организаций, изыскивать возможность для удешевления питания;

5.2.8. выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий, туристических походов;

5.2.9. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профессиональном заболевании; гарантировать им: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости, возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

5.2.10. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее _____детей работников;

5.2.11. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью _____рублей за счет средств работодателя и других финансовых источников;

5.2.12. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

5.2.13. устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии;

5.2.14. соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам

обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.15. проводить среди членов Профсоюза разъяснительную работу по выгодному переводу накопительной части пенсий в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд «Образование и наука».

5.2.16 Лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, занимающим должность педагогического работника в соответствии с трудовым договором, заключённым в течение одного года с даты выдачи документа об образовании и о квалификации или о квалификации с образовательной организацией, расположенной в сельском населённом пункте, при условии, что занимаемая должность является основным местом работы педагогического работника и трудовой договор заключен на срок не менее трех лет, однократно имеет право на получение единовременного денежного пособия в размере ста тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

5.2.17. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» на период первых 3-х лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования.

5.3. Установить согласно Закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

медалью К.Д.Ушинского;

медалью Л.С.Выготского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";

почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", - в размере 901 рубля.

При наличии у работника областной государственной образовательной организации права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

5.4. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.4.1. сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».

5.4.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.4.3. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.4.4. Производить оплату за счет средств образовательной организации участия работников в аттестационных процедурах на квалификационную категорию вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.4.5. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

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

6.2. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере ____ на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.3. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

6.4. Установить согласно Соглашению между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2019-2020 гг. от 05.10.2018 г. раздел «Социальная поддержка населения, социальное страхование»:

- материальную и иную помощь многодетным и неполным семьям, матерям-одиночкам;

- частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей в детских дошкольных организациях;

- выдачу беспроцентной ссуды нуждающимся молодым семьям для приобретения жилья и покупки предметов домашнего обихода;

- оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка;

- выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;
- предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста;
- оказание к 1 сентября одиноким матерям, вдовам ежегодной материальной помощи на каждого ребенка (для подготовки детей в дошкольные и учебные заведения) и др.;
- выплату материальной помощи работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях;
- предоставление оплачиваемых дней отдыха работникам в случаях регистрации брака, рождения ребенка, 1 сентября родителям, имеющим детей – учеников начальной школы, и смерти близких родственников до 3 дней;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста.

Раздел VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, компенсации, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

6.1.4. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

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

6.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №6).

6.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

6.1.10. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

6.1.12. 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.

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.16. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

6.1.19. Обеспечить прохождение бесплатного обязательного 1 раз в 5 лет психиатрического освидетельствования работников, обязательных предварительных и ежегодных 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, а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдача работникам личных медицинских книжек оплачиваются за счет средств работодателя.

6.1.20. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.1.21. Выделять средства в размере _____ рублей для оздоровительной работы среди работников и их детей.

6.1.22. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.23. Обеспечить предоставление дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда *не менее 7 дней*.

6.1.24. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

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

Раздел VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности.

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

- не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором;
- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы.

7.3. Работодатель обязуется:

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

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по сокращению штатов; несоответствия занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации; за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в определенном порядке.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно

перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

7.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.3.6. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.7. За счет средств компенсационного (*стимулирующего – на выбор ОУ*) фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере ___% от оклада с учетом выплат за стаж или квалификацию.

7.3.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Раздел VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

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

8.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

8.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

8.11. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации на соответствии занимаемой должности педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

8.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

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

8.15. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.16. Направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.17. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

8.18. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

8.19. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

8.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Раздел IX. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного организации.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководителем, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «___» _____ 20__ года.

От работодателя:
Заведующий дошкольной
образовательной организацией

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
дошкольной образовательной организации

(подпись, Ф.И.О.)

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«___» _____ 20__ г.

М.П.
«___» _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЯ
к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда.
4. Расчетный листок.
5. Соглашение по охране труда.
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
7. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск.

Согласовано с профсоюзным комитетом

Протокол № _____ от _____

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ
РАБОТНИКОВ МДОУ «Детский сад № ____» _____ района Саратовской
области**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников МДОУ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в организации на видных местах.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель 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 работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, трудовыми договорами в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие дни: ____ и _____. (указываются конкретные сроки выплаты заработной платы);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками 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 условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом 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 Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника дошкольной образовательной организации.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, 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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором 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 РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических и

руководящих работников государственных, муниципальных образовательных организаций;

- получение в установленном порядке досрочной страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников; бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа);

- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных действующим коллективным договором;

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик, утвержденных Постановлением Минздравсоцразвития России от 21 августа 2010 г. №761-н.

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МДОУ.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться

подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательной организации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, сведения о работе, **если трудовая книжка ведется в электронном виде**;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации(ст.213 ТК РФ).
- справку об отсутствии судимости.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательной организации не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях, автобиографию и т.д.).

4.1.3. Работодатель обязан по личному заявлению обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности только в электронном виде.

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

4.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организации, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом МДОУ, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по

технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами образовательного организации.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

4.1.6. В соответствии с приказом о приеме на работу заведующий МДОУ обязан вести трудовую книжку работника, если она ведется в бумажном виде, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку если она ведется в бумажном виде по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовые книжки работников хранятся в МДОУ. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка заведующей МДОУ хранится в отделе образования.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация МДОУ обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

4.1.7. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательной организации, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, копия справки об отсутствии судимости.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.2.2. При 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 (п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ).

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

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку или сведения о работе, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

4.3.6. В случае ведения бумажной трудовой книжки при ее получении в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) МДОУ, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374,376 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МДОУ этой организации и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам МДОУ устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.1.3. Режим рабочего дня воспитателя составляет 36 часов в неделю 7 часов 12 минут в день и оговаривается в трудовом договоре.

5.1.4. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;

- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.1.9. Для изменения нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, 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 переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо

замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

5.1.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем МДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.11. Тарификация педагогических работников МДОУ на начало нового учебного года устанавливается приказом руководителя МДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Мнение выборного профсоюзного органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.1.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, у педагогических работников должна сохраняться преемственность групп.

5.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем МДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2.1. В графике указываются часы работы и перерыв для отдыха и приема пищи.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

5.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников МДОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

5.3.1. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.3.2. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом

отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

5.4. Воспитателям МДОУ запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с разрешения выборного профсоюзного органа.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.6.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

5.6.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам МДОУ (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ОВЗ, создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020г. №373 пункт 13, постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.6.4. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий;
- курить в помещении образовательной организации;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации образовательной организации;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательной организации и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

6. Поощрения за успехи в работе

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

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

Поощрения объявляются в приказе по МДОУ, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники МДОУ обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

Взыскание должно быть наложено администрацией МДОУ в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного органа.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательной организации может быть проведено

только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательной организации, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч.6 ст.193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного организации, в суд, государственную инспекцию труда.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

8. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного организации; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Заведующая МДОУ обязана выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Согласовано.

Утверждаю.

Председатель первичной
профсоюзной организации

Заведующий

_____/_____/_____
Протокол № ____ от ____ г.

_____/_____/_____
Приказ № ____ от ____ г.

Положение об оплате труда

наименование дошкольной организации

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Постановлением Главы администрации _____ района Саратовской области (*номер и дата*).

1.2. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников _____, включая:

наименование организации

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных организаций Саратовской области";

- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных организаций Саратовской области".

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. В соответствии со ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих, а также педагогических работников МДОУ _____

наименование организации

определяются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающим в _____,

наименование организации

оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах, имеющих статус коррекционных, либо классов для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии) должностные оклады (ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем

профессиональном образовании. (Данный пункт может применяться в коррекционных образовательных организациях).

2.6. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.7. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно таблице 5 приложения N 1 к настоящему Положению.

2.8. Работникам за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.

2.9. Должностные оклады руководителям дошкольной организации (заведующего, директора), заместителя руководителя определяется с учетом:

- группы по оплате труда, к которой отнесена дошкольная организация;
- квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации до 31 декабря 2010 года.

2.10. Руководитель ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы), тарификационные списки. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации несет руководитель.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам _____ осуществляются следующие *наименование организации* виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (для Алгайского и Новоузенского районов);

- 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). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством: за первые два часа в полуторном размере, за последующие – в двойном.

3.6. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

Виды работ	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда с тяжелыми и вредными условиями труда	до 12%
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных за работу в ночное время, за каждый час работы с 22.00 до 6.00.	не менее 35% за каждый час ночного времени
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За работу председателя профкома	до 20%
за работу в местности с особыми климатическими условиям (Алгайский, Новоузенский р-н)	15%
Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий	100 руб.

Примечание: конкретный размер доплаты устанавливается руководителем организации образования по согласованию с представительным органом работников

(Дополнительно можно установить другие компенсационные выплаты, отвечающие специфике организации)

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1.

В

соответствии

с

наименование муниципального нормативного акта

работникам организаций образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию - 15,7 процента;

воспитателям и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании" по одному из

оснований педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

- за ученую степень доктора наук – 7000 руб.;
- за ученую степень кандидата наук – 3202 рубля;
- за почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль.

Награжденным: медалью К.Д. Ушинского, Л.Г. Выготского; нагрудными значками К.Д.Ушинского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики ", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»

почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации ", «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»- в размере 901 рубль.

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании" в размере 15 процентов должностного оклада с учетом выплат за стаж или квалификацию.

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

инструктору по труду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента;

воспитателям и иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за стаж педагогической работы в приложении №3.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (либо: *с учетом данных по портфолио*);

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией организации образования по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.6. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников организации, определяются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение к коллективному договору № 4) , принимаемого работодателем по согласованию с

представительным органом работников. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственно-общественного управления организации по представлению руководителя организации. Размер выплаты стимулирующего характера работникам организации образования закрепляется приказом руководителя образовательной организации.

4.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на оплату труда иных работников, направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам организаций образования, должен составлять не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников организации.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

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

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в ДОУ

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций»

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.2. Должностные оклады (оклады) педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных организаций; дошкольных групп общеобразовательных организаций и образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста, общеобразовательных школ, являющихся структурными подразделениями организаций среднего профессионального образования; организаций дополнительного образования детей и организаций начального профессионального и среднего профессионального образования;

6.3. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей, младших воспитателей и других работников образовательных организаций для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза составляет 30 часов в неделю; помощников воспитателей и младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности; специалистов (дефектологии, психологии, логопедии и других) психолого-педагогических и медико-социальных образовательных организаций и комиссий - 36 часов работы в неделю.

6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.2. – 6.3., составляет 40 часов в неделю.

6.5. Преподавательская работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя образовательной организации.

Приложение N 1
к Положению об оплате
труда

Примечание: *размеры базовых должностных окладов приводятся в муниципальном акте муниципального района по оплате труда, с учетом Постановления Правительства Саратовской области от 11.10.2019г. №717-П «О повышении заработной платы работников государственных учреждений», постановления Правительства Саратовской области от 05.10.2020г. №828-П "О повышении должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников государственных учреждений области, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы области,»*

Таблица 1

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед; концертмейстер, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, логопед, тьютор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего)	

Таблица 2

Должностные оклады медицинских работников

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категори я	I категори я	II категори я	без категори и
4.	Старшая медицинская сестра				
5.	Медицинская сестра				

Таблица 3

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Помощник воспитателя	
2.	Младший воспитатель	

Примечание:

лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

помощник воспитателя - на 2,27 процента;

младший воспитатель - на 9,0 процентов.

Таблица 4

Размеры окладов по профессиям рабочих в организациях дошкольного образования.

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Месячный оклад (руб.)								

Таблица 5

Оклады по профессиям высококвалифицированных рабочих

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
1.	Водитель автомобиля*	
2.	Газосварщик	
3.	Жестянщик	
4.	Оператор котельной	
5.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
9.	Слесарь-ремонтник	
10.	Слесарь-сантехник	
11.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

12.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	
13.	Столяр строительный	
16.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	

* Оклады устанавливаются водителям:
автобуса или специальных автомобилей, имеющих 1 класс,
оборудованных специальными техническими средствами;
занятым перевозкой обучающихся (воспитанников);
при работе на оперативных автомобилях.

**Приложение N 2
к Положению об оплате труда**

Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития	20
За работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении:	20
работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
Руководителям, специалистам за работу в	25

образовательных организациях в сельской местности	
логопедам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, дефектологам-сурдопедагогам.	20

2. За наличие ученой степени и почетного звания.

Работникам организации, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель", "Народный учитель" и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы, оплата труда производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

Работникам организации, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

Приложение N 3 к Положению об оплате труда

Перечень организаций, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников организаций образования

Наименование организаций и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные организации, кроме организаций высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы

санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	- методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
II	II
Образовательные организации высшего профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III	III
Высшие и средние военные образовательные организации	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV	IV
Образовательные организации дополнительного	профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора

<p>профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>(заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением</p>
V	V
<p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями</p>	<p>руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
<p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
VI	VI
<p>Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
VII	VII
<p>Общежития организаций, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные</p>	<p>воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы</p>

<p>организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
VIII	VIII
<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные организации и следственные изоляторы</p>	<p>работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога</p>

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в организациях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

Порядок

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях (организациях), а также времени обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных организаций); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в организациях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного организации по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 3

Согласовано.

Председатель первичной
Профсоюзной организации
_____/_____/_____
Протокол № ____ от _____ г.

Утверждаю.

Заведующий
_____/_____/_____
Приказ № ____ от _____

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

наименование организации

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников дошкольной образовательной организации (далее - работников ДОО). (Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положения о стимулировании труда в дошкольной образовательной организации)

1.2. Положение о стимулировании труда работников ДОО принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательной организации, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления дошкольной образовательной организации.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОО составляет не менее 30 процентов от объема средств, идущих на оклады работников ДОО с учетом выплат за стаж и за квалификацию педагогическим работникам. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организациям на вышеуказанные цели.

1.4. Администрация дошкольной образовательной организации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц, за предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольной образовательной организации.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. *Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных организаций изложен в приложении.*

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.): за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия: за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности: за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Процентное распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, а также рабочих производится администрацией по согласованию с профсоюзным органом дошкольной образовательной организации, принимается на профсоюзном собрании организации и является приложением № ___ к данному Положению.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольной образовательной организации устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательной организации на период _____ (*приводятся конкретные временные рамки периода: определяется самостоятельно или год*). Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников дошкольных образовательных организаций за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100 (*отдельно для педагогических работников и иных работников*).

2.7. Распределение стимулирующих выплат работникам МДОУ осуществляет специально созданная комиссия по представлению руководителя МДОУ. В состав комиссии входят руководитель МДОУ, председатель профсоюзного комитета, представители учредителя и родительской общественности.

2.8. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции МДОУ.

2.9. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.10. Педагогические работники МДОУ самостоятельно, один раз в отчетный период (*год*) заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю для проверки и уточнения.

2.11. Стимулирование иных категорий работников устанавливается по результатам оформления оценочного листа. Оценочный лист заполняется работником МДОУ 1 раз в полугодие (январь - июнь, июль-декабрь) и подается руководителю МДОУ за 10 дней до окончания текущего периода и рассматривается на заседании комиссии. Выплачиваются стимулирующие выплаты ежемесячно.

Отпуск указанной категории работников оплачивается, исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3. Порядок стимулирования

3.1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления дошкольной образовательной организации о согласовании оценки результативности деятельности работников ДОУ.

3.2. Работники организации самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя (руководителю) для проверки и уточнения.

3.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования представляются руководителем МДОУ на рассмотрение комиссии до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.4. Расчетным периодом для формирования и сдачи индивидуальных достижений (портфолио) педагогами является год: *январь-декабрь*.

3.5. Размер стимулирующих выплат конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3.6. *При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы ему*

устанавливается стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

3.7. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

3.8. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику, не имеющему портфолио с предыдущего места работы, назначается в размере 50% средней стимулирующей выплаты педагогических работников по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.9. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

3.10. Форма и содержание оценочных листов (портфолио) результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа (либо здесь можно перечислить пункты или разделы, из которых состоит портфолио).

3.11. Утверждение итоговых оценочных листов работников ДОО (результатов по портфолио) проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами (либо: конкретное количество утвержденных баллов по каждому портфолио).

3.12. В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания комиссии руководитель ДОО знакомит каждого сотрудника ДОО с итоговым оценочным листом (протоколом комиссии), в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.13. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник образовательной организации в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в комиссию.

3.14. Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления ДОО.

3.15. На основании проведенной оценки достижений работников ДОО производится подсчет баллов за соответствующий период. По каждому работнику составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям, оценки, зафиксированную в итоговых оценочных листах.

3.16. Размер выплат стимулирующего характера руководителя дошкольной образовательной организации устанавливается приказом учредителя.

3.17. Подсчет баллов для оценки руководителя ДОО проводится управлением образования администрации _____ муниципального района. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательной организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

3.18. *Размер стимулирующей части фонда оплаты труда - запланированной на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.*

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ДОО рассчитывается по формуле:

$$СВ = (Д \times Б) \div М, \text{ где}$$

СВ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

III. Критерии и показатели качества и результативности труда работников

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

N п/п	Критерии	Показатели						
Итого по критерию 1:								
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	Максимальный балл по критерию 1 - 30						выставляется максимумо возможный балл
		1) Доля воспитанников, посещающих у данного социального педагога курс профессиональной ориентации						
		До 10 %	10 - 30 %	30 - 60 %	60-80 %	более 80%		
		0	5	10	20	30		
		Подтверждающий документ: приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справка – подтверждение с указанием доли воспитанников						
		2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
		Не используется	участие социального педагога в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	
- 5	5	5	5	5	5	5		
Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР								
3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий								
организация системной работы с волонтерами		организация благотворительных мероприятий и акций		проведение социально значимых проектов всех уровней		выставляется		
15		10		15		ся		

Подтверждающий документ: документ, подтверждающий официальную регистрацию волонтеров, ксерокопии волонтерских книжек, приказы на проведение благотворительных мероприятий и акций; приказ о проведении проекта, выписки из протоколов МО, педагогического совета о рассмотрении проекта, ксерокопия оформленного проекта, письма поддержки благотворительных мероприятий и акций, социально значимых проектов, волонтерской деятельности, публикации, благодарственные письма от сторонних организаций					сумма баллов в	
4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)						
школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального		выставляется сумма баллов в	
2	4	6	8			
Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, приказ о подведении итогов						
5) Доля воспитанников, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)						
менее 50 %	50 - 60 %	60 - 80 %	80 % - 99 %	100 %	выставляется максимальный возможный балл	
0	2	10	20	30		
Подтверждающий документ: программа курса социальной адаптации, реабилитации детей, выписка из протокола о принятии данной программы, справка – подтверждение с указанием доли, аналитическая справка						
6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)						
Да			нет			выставляется максимальный возможный балл
30			0			
Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации						
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 6)						
2.	Результативность	Максимальный балл по критерию 20				

деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)					выста вляет ся макси мальн о возмо жный балл
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	2	6	12	20	
	Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества родителей, педагогов и их доли, план работы лектория (клуба, консилиума)					выста вляет ся макси мальн о возмо жный балл
	2) Доля воспитанников, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	2	6	12	20	выста вляет ся макси мальн о возмо жный балл
	Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием количества обучающихся и их доли, план мероприятий					
	3) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: наличие правоустанавливающих документов об обеспечении жилой площадью несовершеннолетних					
	Да, для всех опекаемых детей		нет			
	20		0			
	Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей					выста вляет ся
4) Деятельность социального педагога по защите прав опекаемых детей: обеспечение пособиями, пенсиями						
Да, для всех опекаемых детей		20				
20		0				

Подтверждающий документ: справка установленной формы, список опекаемых детей		максимально возможный балл
5) Доля социально незащищенных воспитанников, которым возмещается стоимость горячего питания		
100%	Менее 100%	выставляется
20	0	
Подтверждающий документ: приказ об организации горячего питания, справка с указанием количества и доли воспитанников, акт бракеражной комиссии о качестве горячего питания		максимально возможный балл
б) Работа социального педагога по защите прав воспитанников социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.)		
а) наличие социального паспорта		выставляется
есть	нет	
20	0	средний балл (ба+бб+бв+бг) : 4
б) работа по патронату семей, находящихся в социально опасном положении		
есть	нет	
20	0	
в) работа по патронату опекаемых детей		средний балл (ба+бб+бв+бг) : 4
есть	нет	
20	0	
г) взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных органов, благотворительных и других организаций		средний балл (ба+бб+бв+бг) : 4
есть	нет	
20		

		Подтверждающий документ: приказ о составлении социального паспорта образовательного учреждения; социальный паспорт; возможна аналитическая справка по годам; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список семей, состоящих на учете; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями; приказ с указанием ответственного лица или выдержка из должностных обязанностей по данному направлению; список опекаемых; копия наблюдательного дела; аналитическая справка по работе с семьями опекунов; совместные планы работы; благодарственные письма, справки – подтверждения				
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей 1-6, относящихся к данному педагогу)						
3.	Динамика образовательно-профилактической работы социального педагога с воспитанниками и родителями	Максимальный балл по критерию - 20				выставляется максимально возможный балл
		1) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)				
		наличие		отсутствие		
		0		20		
		Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН) за отчетный период, справка от нарколога				
		2) Динамика количества воспитанников, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних				
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних		снижение	сохранение	
20		10	5	0		
Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами.				выставляется максимально возможный балл		
3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью						
менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%		90 - 100 %	
0	2	4	10	20	выставляется	

Подтверждающий документ: расписание занятий в кружках детей с девиантным поведением, справка с указанием количества и доли таких детей.					максимально возможный балл
4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время					выставляется максимально возможный балл
менее 50 %	50 - 70 %	70 - 80 %	80 % - 90 %	90 - 100 %	
0	4	6	12	20	
Подтверждающий документ: аналитическая справка с указанием доли детей, карта занятости на определенный период, справка о фактической занятости					максимально возможный балл
5) Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией образовательного учреждения					выставляется максимально возможный балл
Да		В целом да		Нет	
20		10		0	
Подтверждающий документ: отзыв администрации с указанием количества баллов по данному показателю					выставляется максимально возможный балл
6) Наличие благодарственных писем от различных ведомств					
да			нет		
5 баллов за каждое письмо, но не более 20 баллов			0		
Подтверждающий документ: благодарственные письма от различных ведомств					максимально возможный балл
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6, относящимся к конкретному социальному педагогу):					
4.	Максимальный балл по критерию 20				

Результативность участия социального педагога в методической и научно-исследовательской работе	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	3	7	12	20	максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий, сертификаты и справки об участии, возможны грамоты, дипломы, благодарственные письма					
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий					выставляется
	опубликованная разработка отдельного занятия			опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие		
	5 баллов за каждую, но не более 20 баллов			20		
	Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов					
	3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					выставляется
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	2, руководитель - 6	6, руководитель - 12	10, руководитель - 18	18, руководитель - 20	
	Подтверждающий документ: приказ о назначении, справка об участии.					максимально возможный балл
	4) Участия социального педагога в методической и научно- исследовательской работе (в организации и проведении классных часов, общешкольных родительских собраний, участие в работе педагогического совета, методического объединения)					
Да			Нет		выставляется	

		20	0	максимально возможный балл		
		Подтверждающие документы: план работы, копии протоколов совещаний, педагогических советов, метод объединений, родительских собраний, возможна справка - подтверждение				
		5) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.				
		школьный уровень	муниципальный	региональный	более высокий	максимально возможный балл
		8	14	18	20	максимально возможный балл
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты				максимально возможный балл
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):						
5.	Общественная деятельность социального педагога	Максимальный балл по критерию 5 - 10				
		1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников образования				
		школьной	муниципальной	региональной		
		2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель		
		Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации				
		2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				
		школьной	муниципальной	региональной		

	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель	максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель	максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении			
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
6.	Общественная деятельность социального педагога	Максимальный балл по критерию - 10		
	1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников образования			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	5 - член 10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации			
	2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8 - руководитель	5 - член 10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			

	школьной	муниципальной	региональной	выставляется максимально возможный балл
	2 - член	4 - член	5 - член	
	4 - руководитель	8- руководитель	10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении			
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)				

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности
деятельности педагога-психолога ДОУ**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий I. Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом-психологом современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса</i>	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, и т.д.)	Аналитическая справка; краткое описание методик и информация о ходе реализации в виде отчетов, презентаций, публикаций в прессе и т.д.; справки о проведении недели психологии в ДОУ;	1- владеет 1 методикой; 2- владеет 2-5 методиками; 3 – владеет 5-ю и более методиками	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы диагностической деятельности в рамках психологического сопровождения образовательного процесса	Справка с указанием конкретных диагностических программ, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение экспертизы образовательного процесса (психологический анализ занятий, экспертиза образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)	Аналитическая справка; экспертное заключение с указанием конкретных рекомендаций. Копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы мониторинговых исследований	Приложение отчетов по следующим видам мониторинга: • информационный	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

		<p>(технический сбор данных по заказу управленческих структур);</p> <ul style="list-style-type: none"> • базовый (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики); • проблемный (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий) 	соответствие		
	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и д.р.)	Аналитический отчет о работе с пед. коллективом. Программа выступлений на педагогических советах и МО по результатам психологических исследований, планы постоянно действующих психологических семинаров, программы проведения тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.2. Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских	Аналитическая справка; внешние рецензии от профессионального	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие (1	0/1/2 Выставляется соответствующий	

<p><i>инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса (с внешней рецензией от профессионального сообщества)</i></p>	<p>программ, диагностического инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса</p>	<p>сообщества и т.п.</p>	<p>-2 разработки) 2 – полное соответствие (более 3 разработок)</p>	<p>балл</p>	
<p>1.3. Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения</p>	<p>Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики, ведение Интернет-страницы; проведение консультаций в дистанционном режиме и т.д.</p>	<p>Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога-психолога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ОУ; личный сайт и т.п.</p>	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</p>	<p>Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья детей путем организации групповых психопрофилактических программ</p>	<p>Аналитическая справка; справка об итогах реализации психопрофилактических программ; копии планов, писем, приказов и др. документов</p>	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
	<p>Проведение психолого-медико-педагогических консилиумов</p>	<p>Приказы о проведении МПК, решение МПК по:</p> <ul style="list-style-type: none"> • индивидуальной проблеме ребенка; • проблеме группы детей; • проблеме группы и 	<p>0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	

		т.д.			
1.5. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Работа с воспитанниками, имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	Справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Доля детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекционно-развивающим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения и воспитания	Выписка из журнала индивидуальной коррекционно-развивающей работы	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями детей (одаренные; дети группы риска и д.р.)	Аналитическая справка; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 25				Сумма баллов по критерию 1	

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик

2.1. Позитивная динамика в социально-психологической адаптации воспитанников ДОУ	Динамика показателей адаптации воспитанников ДОУ	Аналитическая справка адаптационного периода вновь прибывших детей; таблицы динамики (за 3-5 лет) и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации дошкольников	Аналитическая справка сопровождения и таблицы динамики (за 3-5 лет)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Организация педагогом-психологом внеучебной социально-значимой деятельности	Организация деятельности по вовлечению воспитанников, в студийно-кружковую работу психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	Аналитическая справка; планы работы кружка, клуба; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 8					

Критерий III. Стабильные результаты освоения воспитанниками коррекционно-развивающих программ					
3.1. Стабильные результаты	Доля воспитанников,	Аналитическая справка о	0 - отсутствие	0/1/2	

освоения коррекционно-развивающих программ	охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (<i>тренинги, часы психологии, развивающие занятия и т.д.</i>)	результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем образовательного учреждения	1 – менее 50 % 2 – 51 – 100 %	Выставляется соответствующий балл	
	Доля воспитанников охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими программами	Аналитическая справка о результативности индивидуальной коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала индивидуальной работы, заверенная руководителем ОУ	0 - отсутствие 1 – менее 20 % 2 – от 21 %	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.2. Организация деятельности воспитанников, вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога	Доля воспитанников, вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	Аналитическая справка; план работы психологических клубов, психологических кружков, секции и т.п.	0 – отсутствует 1- менее 5 % 2 – 6 % - 10 % 3- более 10 %	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Организация индивидуальных консультаций для участников образовательного процесса	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата педагогов	0 – отсутствует 1- менее 25 % 2 – 26 % - 49 % 3- более 50 %	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Доля родителей,	Справки с указанием	0 – отсутствует	0/1/2/3	

	охваченных индивидуальными консультациями	количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата родителей	1- менее 5% 2 –6%-19% 3- более 20%	Выставляется соответствующий балл	
	Доля воспитанников, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	Справка с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата учащихся	0 – отсутствует 1- менее 3% 2 –4% -9% 3- более 10%	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 16					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога-психолога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

<p>4.2. Участие в исследовательской деятельности</p>	<p>Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня * учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участия</p>	<p>Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.</p>	<p>1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный 4 - федеральный</p>	<p>1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности</p>	<p>Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) * учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</p>	<p>Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.</p>	<p>1- уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный</p>	<p>1/2/3 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>4.4. Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта</p>	<p>Проведение открытых занятий, мастер – классов; * учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</p>	<p>Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.</p>	<p>1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный</p>	<p>1/2/3 Выставляется соответствующий балл</p>	
	<p>Выступления на семинарах, круглых столах; публикации * учитывается участие в мероприятиях и публикации</p>	<p>Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций;</p>	<p>1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный 4- федеральный</p>	<p>1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл</p>	

	<i>различного уровня независимо от числа этих мероприятий и публикаций *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	электронные ссылки и т.д.			
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 4					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 19					

5. Общественная деятельность педагога-психолога	Максимальный балл по критерию - 10			выставляется максимально возможный балл
	1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			
	ДОУ	муниципальной	региональной	
	2 - член	4 - член	5 - член	
	4 - руководитель	8- руководитель	10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации			
	2) Педагог-психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
	ДОУ	муниципальной	региональной	
	2 - член	4 - член	5 - член	
	4 - руководитель	8 - руководитель	10 - руководитель	
Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				

3) Педагог-психолог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
ДОУ	муниципальной	региональной	
2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	5 - член 10 - руководитель	
Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении			

Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):

Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)

Сумма баллов по критериям 1 - 5

Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 74

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности
учителя-логопеда**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения	Аналитическая справка; ссылка на ресурс, размещенный в сети Интернет	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие цифрового портфолио учителя-логопеда	Аналитическая справка; ссылка на веб страницу или личный сайт учителя, скриншот страницы (сайта)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников при организации образовательного процесса	Аналитическая справка; справка об итогах использования здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем, копии плана работы, приказов или др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	коррекционная работа с детьми, имеющими речевые нарушения, сочетающиеся с другими дефектами (речевые нарушения + нарушения зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, интеллекта и др. патологии со стороны ЦНС)	Аналитическая справка; справка с указанием методик, применяемых учителем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Коррекционная работа с детьми, имеющими сложную структуру речевого дефекта (ФФН и ОНР у детей с ринолалией, дизартрией, заиканием, алалией; недостатки письменной речи у детей с 2 и более дисграфий и дислексий)	Аналитическая справка; справка с указанием методик, применяемых учителем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Сумма баллов по критерию 1				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 12					

Критерий II. Эффективность применения современных коррекционных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика достижений воспитанников	Результативность преодоления ФНР у учащихся	Аналитическая справка; таблицы динамики	50%-70% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			70% - 85% - 2		
			85% - 100% 3		
	Результативность преодоления ФФНР у воспитанников	Аналитическая справка; таблицы динамики	50%-70 - 1	Выставляется соответствующий балл	
			70% - 85% - 2		
			85% - 100% - 3		

	Результативность преодоления заикания у воспитанников	Аналитическая справка; таблицы динамики	50%-70 - 1	Выставляется соответствующий балл		
			70% - 85% - 2			
			85% - 100% - 3			
	Результативность преодоления ОНР у воспитанников	Аналитическая справка; таблицы динамики		50%-70 - 1	Выставляется соответствующий балл	
				70% - 85% - 2		
				85% - 100% 3		
	Результативность преодоления НОПП у воспитанников	Аналитическая справка; таблицы динамики		50%-70 - 1	Выставляется соответствующий балл	
				70% - 85% - 2		
				85% - 100% - 3		
Если у педагога нет воспитанников с данным нарушением, то этот пункт не учитывается						
2.2. Организация педагогом диагностической, профилактической, консультативной деятельности.	Консультативно-просветительской работы с педагогическим коллективом	Аналитическая справка; краткое описание видов консультативно-просветительской работы. План просветительской работы.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл		
	Профилактическая работа с детьми, за исключением детей занимающихся на логопедических занятиях.	Аналитическая справка План профилактической работы.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл		
	Консультативно-просветительской работы с родителями	Аналитическая справка, краткое описание видов консультативно-просветительской работы; План просветительской работы.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл		

	Проведение диагностических процедур (с учетом специфики учреждения)	Аналитическая справка, краткое описание системы диагностической работы;	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Сумма баллов по критерию 2				
	Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 20				

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционных программ

3.1. Доля воспитанников, выпущенных с чистой речью	Официально зафиксированные достижения воспитанников по данным ПМПк за отчетный период (<i>для логопедических групп</i>)	Аналитическая справка, выписка из протокола результатов ПМПк, заверенная руководителем образовательного учреждения.	30% - 50% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			50%-70 - 2		
			70% - 85% - 3		
			85% - 100% - 4		
	Официально зафиксированные достижения воспитанников по данным Психолого-медико - педагогического консилиума (<i>для логопунктов</i>)	Аналитическая справка; выписка из протокола результатов ПМПк, заверенная руководителем образовательного учреждения	30% - 50% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			50%-70 - 2		
			70% - 85% - 3		
			85% - 100% - 4		
3.2 Доля воспитанников, имеющих значительные улучшения речи	Мониторинг эффективности коррекционной работы по учебным годам	Аналитическая справка; сводная таблица результатов мониторинга эффективности коррекционной работы с детьми по учебным годам, заверенная руководителем образовательного учреждения	10% - 20% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			20% - 30% - 2		
			30% - 50% - 3		
			50% - 60% - 4		
	Мониторинг эффективности	Аналитическая справка; сводная таблица результатов	10% - 20% - 1	Выставляется соответствующий балл	
			20% - 30% - 2		

	коррекционной работы по полугодиям (для логопунктов)	мониторинга эффективности коррекционной работы с детьми по учебным годам, заверенная руководителем образовательного учреждения	30% - 50% - 3	й балл	
			50% - 60% - 4		
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 8					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Региональный - 2		
			Межрегиональный - 3		
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной	Школьный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		

		деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Региональный - 3		
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов;	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;; электронные ссылки и т.д.	Муниципальный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Региональный - 2		
	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Муниципальный - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Региональный - 2		
			Более высокий -3		
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конференций, конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	Муниципальный - 1	Выставляется сумма баллов	
			Региональный - 2		
			Сумма баллов по критерию 4		
			Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 17		

5. | Максимальный балл по критерию - 10

Общественная деятельность инструктора по физической культуре	1) Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			выставляется максимально возможный балл
	ДОУ	муниципальной	региональной	
	2 - член	4 - член	5 - член	
	4 - руководитель	8- руководитель	10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации			выставляется максимально возможный балл
	2) Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
	ДОУ	муниципальной	региональной	
	2 - член	4 - член	5 - член	
	4 - руководитель	8 - руководитель	10 - руководитель	выставляется максимально возможный балл
	Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			
	ДОУ	муниципальной	региональной	
2 - член	4 - член	5 - член	выставляется максимально возможный балл	
4 - руководитель	8- руководитель	10 - руководитель		
Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении				
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)				

Сумма баллов по критериям 1 - 5

Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 63

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности музыкального руководителя дошкольного образовательного учреждения

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Самооценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Использование ИКТ в образовательном процессе	Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на: ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ДОУ; личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников при организации образовательного процесса	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых педагогом (желательно, с анализом результативности их применения), копии писем, приказов и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	Использование технологий и методик лично ориентированного взаимодействия	Справка с указанием конкретных технологий и методик лично ориентированного взаимодействия, применяемых музыкальным руководителем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Реализация музыкальным руководителем образовательных программ по развитию художественно-эстетической (музыкальной) одаренности детей	Копия лицензии, справка о доле воспитанников, нуждающихся в вышеперечисленных программах	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 10					

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика достижений воспитанников	Наличие динамики индивидуального развития детей	Материалы педагогической диагностики (схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения воспитанников на конкурсных	Официально зафиксированные	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и	Мероприятия ДОУ	Выставляется соответствующий	

мероприятиях художественно-эстетической направленности	достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня	других официальных документов	1 – участие 2 – победа	балл	
	* учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога		Муниципальный этап 2 – участие 3 - победа		
			Региональный (федеральный) этап 3 – участие, 4 - победа		
2.3. Организация педагогом студийно-кружковой работы	Руководство кружком, студией (в соответствии с СанПиН)	Распорядительные документы, перспективные планы работы кружков и студий	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение мероприятий музыкально-эстетической направленности	Копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов, заверенные руководителем ОУ	Уровень ДОУ – 1 Муниципальный уровень - 2 Региональный уровень – 3	Выставляется сумма баллов	
Сумма баллов по критерию 2					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 14					

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ

3.1. Доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с	Результаты диагностики уровня развития воспитанников	Материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы,	5-15 % – 1	Выставляется соответствующий балл	
			16-25% – 2		

<i>требованиями основной общеобразовательной программы, реализуемой ДОУ</i>		таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	свыше 25 – 3		
3.2. Наличие системы стандартизированной педагогической диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников ДОУ требованиям основной общеобразовательной программы: диагностика, анализ, коррекция	Программа диагностических исследований	Контрольно-измерительные материалы	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 5					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания

4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Результативность	Презентация профессионального	Аналитическая справка,	Уровень ДОУ -1	Выставляется	

участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	<p>мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня</p> <p><i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких частей</i></p>	копии сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный - 2	соответствующий балл	
			Региональный - 3		
			Федеральный - 4		
4.3. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	<p>Результативность исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)</p> <p><i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i></p>	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	<p>Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации</p> <p><i>* учитывается участие в мероприятиях и публикации различного уровня независимо от числа этих мероприятий и публикаций</i></p> <p><i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i></p>	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Уровень ДОУ – 1	Выставляется сумма баллов	
			Муниципальный - 2		
			Региональный (федеральный) – 3		
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри	Копии приказов; копии положений о	Уровень ДОУ – 1	Выставляется сумма баллов	

	конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями	мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения, сертификаты и т.д.	Муниципальный – 2 Региональный (федеральный)- 3		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 21			Сумма баллов по критерию 4		
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 4 равна 50			Сумма баллов по критериям 1 - 4		

**Критерии и показатели качества и результативности труда
старшего воспитателя дошкольного учреждения**

1 группа критериев: Уровень предоставляемого содержания образования						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
1.1.	Своевременное и качественное ведение мониторинга освоения	Результат контроля воспитателя	оперативного старшего материалов	сдан не в срок - 0 есть недочеты – 1 балл без недочетов		Справка от руководителя

	воспитанниками ООП ДО.	мониторинга.	и в срок – 2 балла			
1.2.	Результаты эффективности педагогических действий по итогам педагогической диагностики.	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО.	Октябрь до 40% - 1 балл 41%-60% - 2 балла свыше 60% - 3 баллов Май 40%-60% - 1 балл 61%-80% - 2 балла свыше 80% - 3 балла	Средний показатель		Аналитическая справка по результатам мониторинга образовательного процесса (сводная информация по организации)
1.3.	Организация участия воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	1. Доля воспитанников, принявших участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	до 10% -1 балл до 20% - 2 балла 30% и более -3 балла			Информационная справка об участии воспитанников в конкурсах различного уровня, диаграмма, копии подтверждающих документов
		2. Наличие призовых мест в конкурсных мероприятиях различного уровня.	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень - 3 балла более высокий уровень - 4 балла			Копии подтверждающих документов (грамоты, дипломы и другие документы, подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников)
1.4.	Качество взаимодействия с	1. Совершенствование форм работы по оказанию	1 балл			Информационная справка об

	родителями воспитанников.	консультативной помощи семьям.				оказании консультативной помощи.
		2. Организация проведения совместных конкурсов, выставок.	1 балл			Информационная справка.
		3. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей).	1 балл			Информационная справка, результаты анкетирования.

2 группа критериев: Обеспечение старшим воспитателем качества и результативности образовательной деятельности						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
2.1.	Использование информационно-коммуникационных технологий в методической работе.	1. Использование самостоятельных разработок ИКТ в работе с педагогами (мультимедийные презентации и др.).		1 балл		Информационная справка
		2. Участие в вебинарах, конференциях в режиме on-line.		2 балла		Копии подтверждающих документов об участии в вебинарах, конференциях.
		3. Наличие призовых мест		3 балла		Копия протокола

		на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме.				результатов участия в мероприятиях, проводимых дистанционно.
		4. Организация информационной открытости (работа на сайте МДОУ).	4 балла			Копии распорядительных документов.
2.2.	Результативность использования здоровьесберегающих технологий	1. Доля педагогов, эффективно применяющих в воспитательно-образовательном процессе здоровьесберегающие технологии.	60%-80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла			Аналитическая справка об использовании педагогами здоровьесберегающих технологий, методик и приёмов.
		2. Эффективность применения педагогами здоровьесберегающих технологий.	менее 10% - 3 балла 11-20% - 2 балла более 21% - 1 балл			Данные мониторинга заболеваемости детей по детскому саду.
2.3.	Результативность применения педагогами проектных методик и технологий	1. Доля педагогов, применяющих в воспитательно-образовательном процессе метод проектов.	60%-80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла			Аналитическая справка об использовании педагогами в работе метода проектов.
		2. Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов на	2 балла			Копии распорядительных документов по

		уровне детского сада.				результатам участия в конкурсах социально-значимых проектов используемых в работе, грамоты, дипломы.
		3. Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов муниципального уровня.	3 балла			
		4. Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов регионального уровня.	4 балла			
2.4.	Результативность применения педагогами исследовательской деятельности	Доля педагогов, применяющих в воспитательно-образовательном процессе детскую исследовательскую деятельность.	60%-80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла			Аналитическая справка об использовании педагогами в работе исследовательской деятельности.
2.5.	Организация участия педагогов в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лидеры дошкольного образования» и т.д.)	1. Доля педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня.	до 5 % -2 балла до 10 % - 3 балла 11% и более – 4 балла			Информационная справка об участии педагогов в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня, диаграмма, копии подтверждающих документов.
		2. Наличие призовых мест у педагогов в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня.	локальный уровень – 3 балла муниципальный уровень - 4 балла региональный уровень - 4 балла более высокий уровень			Копии подтверждающих документов.

			- 4 балла			
2.6.	Организация участия педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня	1. Доля педагогов, принявших участие в конкурсных мероприятиях различного уровня.	до 50 % -1 балл 51- 85 % - 2 балла 86-100% – 3 балла			Информационная справка об участии педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня, диаграмма, копии подтверждающих документов.
		2. Наличие призовых мест у педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня.	2 балла			Копии подтверждающих документов.
2.7.	Методическое сопровождение педагогов	1. Организация участия педагогов в методических объединениях	муниципальный уровень – 1 балл более высокий уровень – 2 балла			Информационная справка
		2. Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.	1 балл			Справка-подтверждение от руководителя
2.8.	Непрерывность образования	1. Курсы повышения квалификации.	1 балл			Копии подтверждающих документов (за последние 3 года)
		2. Участие в семинарах, конференциях.	1 балл			Копии подтверждающих документов
		3. Самообразование.	1 балл			План работы по самообразованию, краткие комментарии.

3 группа критериев: Результативность участия старшего воспитателя

в методической и научно-исследовательской работе						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
3.1.	Развитие профессиональной компетенции	1. Выступления на семинарах, конференциях.	муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла			Копии распорядительных документов, копии подтверждающих документов по развитию профессиональной компетенции (свидетельства, программы мастер-классов, семинаров, конференций), сценарии.
		2. Открытые занятия, мастер-классы.	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень – 4 балла			
		3. Научно-методические публикации.	<ul style="list-style-type: none"> • в СМИ, периодических изданиях, сборниках - 3 балла • методическая разработка в сети Интернет (сайты для специалистов ДОУ) – 2 балла • информация в сети Интернет (сайт педагога) – 1 балл 			
3.2.	Участие в конкурсных мероприятиях,	1. Участие	муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень			Копии распорядительных документов, копии

	программах, грантах, инновационных проектах имеющих профессиональное значение		– 3 балла более высокий уровень – 3 балла			документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы).
		2. Победа	муниципальный уровень – 4 балла региональный уровень – 4 балла более высокий уровень – 4 балла			
3.3.	Участие в конкурсных мероприятиях различного уровня	1. Участие	1 балл			Копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы).
		2. Победа	2 балла			
3.4.	Наличие правительственных, отраслевых наград, почётных грамот, благодарственных писем за профессиональные заслуги (в течение года)		локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла отраслевые и правительственные награды – 4 балла			Копии документов по результатам деятельности.
3.5.	Методическое сопровождение молодых педагогов	Осуществление методической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет.	2 балла			Отчёт о выполнении плана работы с молодыми педагогами.

3.6.	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный и федеральный уровень – 4 балла				Копии распорядительных документов.
3.7.	Участие в разработке и реализации программ с учетом требований ФГОС ДО	ООП, Программа развития, годовой план МДОУ.	2 балла			Справка-подтверждение от руководителя, копии распорядительных документов.
3.8.	Выполнение годового плана работы	Выполнение методических мероприятий годового плана.	90% -1 балл 91-100% - 2 балла			Справка-подтверждение от руководителя.
3.9.	Организация взаимодействия с социумом	Эффективность взаимодействия с организациями социума.	высокий уровень – 2 балла достаточный уровень – 1 балл низкий уровень – 0 баллов			Информационная справка

4 группа критериев: Общественная деятельность старшего воспитателя

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
4.1.	Общественная активность	<ul style="list-style-type: none"> • участие в торжественных мероприятиях детского сада • участие в общественных работах 	за 1 участие 1 балл.		Информационная справка, фотоотчёты.

		(субботники, ремонтные работы)				
4.2.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	1. Член комиссии	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла более высокий – 3 балла			Копии распорядительных документов
		2. Руководитель комиссии	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень - 3 балла более высокий – 4 балла			
4.3.	Деятельность в составе профсоюзной организации	1. Член профсоюзной организации	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла			Справка профсоюзной организации
		2. Руководитель профсоюзной организации	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень - 3 балла			
		3. Член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»	3 балла			«Педагогическое общество России»

5 группа критериев: Исполнительская дисциплина старшего воспитателя

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
5.1.	Соблюдение правил внутреннего распорядка	1 балл			Справка-подтверждение от

5.2.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников	1 балл			руководителя
5.3.	Выполнение правил ТБ, ПБ, ОТ.	1 балл			
5.4.	Рациональное использование ресурсов (вода, электроэнергия)	1 балл			
5.5.	Бережное отношение к сохранности материально-технической базы	1 балл			
5.6.	Замещение педагогов	1 балл			
5.7.	Своевременное предоставление требуемой информации	1 балл			
5.8.	Исполнение решений, приказов, других распорядительных документов и поручений администрации МДОУ	1 балл			
5.9.	Педагогический стаж работы	15 -19 лет – 1 балл 20 лет и более – 2 балла			

Итого сумма баллов по критериям:

Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя дошкольного учреждения

1 группа критериев: Уровень предоставляемого содержания образования					
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
1.1.	Посещаемость воспитанниками группы (детодни)	Выполнение плана детодней в группах для детей: <ul style="list-style-type: none"> • старшего дошкольного возраста (5-7 лет) • раннего и младшего дошкольного возраста (2-5 лет) 	менее 65% - 1 балл 65%-79% -2 балла более 80% - 3 балла менее 50% - 1 балл 50-74% - 2 балла более 75% - 3 балла		Справка расчёта среднего показателя посещаемости детей.
1.2.	Сохранение здоровья воспитанников	Эффективность применения здоровьесберегающих технологий для детей: <ul style="list-style-type: none"> • старшего дошкольного возраста (5-7 лет) • раннего и младшего дошкольного возраста (2-5 лет) 	менее 10% - 3 балла 11%-20% -2 балла более 21% - 1 балл менее 15% - 3 балла 16-25% - 2 балла более 26% - 1 балл		Краткое описание технологии, используемых методик, данные мониторинга заболеваемости детей.
		Сопровождение ребёнка с			Индивидуальный

		ОВЗ: составление и реализация коррекционно-развивающей программы	2 балла за каждого ребёнка			образовательный маршрут
		Работа с детьми по предупреждению травматизма (отсутствие травматизма в группе, проведение инструктажей, создание условий для безопасного пребывания детей в группе)	1 балл			Справка-подтверждение от руководителя

2 группа критериев: Уровень профессиональной культуры воспитателя

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
2.1.	Своевременное и качественное ведение мониторинга освоения воспитанниками ООП ДО.	Результат оперативного контроля старшего воспитателя материалов мониторинга	0 - сдан не в срок 1 - есть недочеты 2 - без недочетов и в срок		Справка старшего воспитателя
2.2.	Результаты эффективности педагогических действий по итогам педагогической диагностики.	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО	октябрь до 40% - 1 балл 41%-60% - 2 балла свыше 60% - 3 балла май 40%-60% - 1 балл 61%-80% - 2 балла свыше 80% - 3 балла	Средний показатель: октябрь + май / 2	Аналитическая справка по результатам мониторинга образовательного процесса

2.3.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	Доля воспитанников, принявших участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	до 10% -1 балл до 20% - 2 балла 30% и более -3 балла			Информационная справка об участии воспитанников в конкурсах различного уровня, копии подтверждающих документов
		Наличие призовых мест в конкурсных мероприятиях различного уровня.	(за один конкурс) локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень - 3 балла более высокий уровень - 3 балла			Копии подтверждающих документов (грамоты, дипломы и др.)
2.4.	Качество взаимодействия с родителями	1. проведение родительских собраний в форме круглого стола, консультации в нетрадиционной форме (педагогическое просвещение родителей)	1 балл			Копии протоколов родительских собраний, сценарии.
		2. проведение экскурсий, образовательных путешествий с детьми	1 балл			Копии распорядительных документов, маршруты.
		3. проведение совместных конкурсов, выставок	1 балл			Информационная справка об участии родителей в

					мероприятиях.
		4. проведение совместных досугов	1 балл		Сценарии мероприятий.
		5. организация родителей на субботниках, благоустройстве участков, создании развивающей среды группы	1 балл		Информационная справка об участии родителей в мероприятиях.
		6. отсутствие задолженностей по родительской оплате на конец года	1 балл		Накопительная ведомость за д/сад (декабрь).
		7. отсутствие жалоб со стороны родителей	1 балл		Справка-подтверждение от руководителя об отсутствии жалоб со стороны родителей.
2.5.	Непрерывность образования	Курсы повышения квалификации	1 балл		Копии подтверждающих документов (за последние 3 года)
		Участие в семинарах, конференциях	1 балл		Копии подтверждающих документов
		Самообразование	1 балл		План работы по самообразованию, краткие комментарии.

3 группа критериев: Результативность инновационной деятельности воспитателя						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
3.1.	Использование информационно-коммуникационных технологий	Использование самостоятельных разработок ИКТ в работе с детьми (мультимедийные презентации и др.)	1 балл			Краткое описание разработок ИКТ
		Участие в вебинарах, конференциях в режиме on-line	2 балл			Копии свидетельств об участии в вебинарах, конференциях
		Наличие призовых мест на мероприятиях проводимых в дистанционном режиме	3 балла			Копии электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых дистанционно.
		Организация информационной открытости (работа на сайте МДОУ)	3 балла			Распорядительные документы.
3.2.	Использование проектных методик и технологий	Использование в воспитательно-образовательном процессе метода проектов	1 балл			Копии распорядительных документов план работы по проектной деятельности, краткие комментарии.
		Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов на уровне детского сада	2 балла			Копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально-значимых проектов используемых в работе, грамоты, дипломы.
		Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов муниципального уровня	3 балла			
		Наличие призовых мест на	4 балла			

		конкурсах социально-значимых проектов регионального уровня				
3.3.	Использование исследовательской деятельности (детская исследовательская деятельность)	Результаты применения исследовательской деятельности	1 балл			Копии распорядительных документов, план работы по исследовательской деятельности, краткие комментарии.

4 группа критериев: Результативность участия в методической работе						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
4.1.	Развитие профессиональной компетенции	Выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях.	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла			Копии распорядительных документов, копии подтверждающих документов по развитию профессиональной компетенции (свидетельства, программы мастер-классов, семинаров, конференций), сценарии.
		Открытые занятия, мастер-классы.	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень – 4 балла			
		Научно-методические публикации	<ul style="list-style-type: none"> • в СМИ, периодических изданиях, сборниках - 3 балла • методическая разработка в сети Интернет (сайты для 			

			специалистов ДОУ) – 2 балла • информация в сети Интернет (сайт педагога) – 1 балл			
4.2.	Участие в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лидеры дошкольного образования» и т.д.)	Участие	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень – 3 балла более высокий уровень – 3 балла			Копии распорядительных документов, копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы)
		Победа	локальный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 4 балла региональный уровень – 4 балла более высокий уровень – 4 балла			
4.3.	Участие в конкурсных мероприятиях различного уровня	Участие	1 балл			Копии распорядительных документов, копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы)
		Победа	2 балла			
4.4.	Наличие правительственных, отраслевых наград, почётных грамот,	По факту	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень			Копии документов по результатам деятельности

	благодарственных писем за профессиональные заслуги (в течение года)		– 3 балла отраслевые и правительственные награды – 4 балла			
4.5.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет	2 балла			Копии распорядительных документов, план наставничества, отчёт о выполнении плана
4.6.	Участие в разработке и реализации программ с учетом требований ФГОС ДО	ООП, Программа развития МДОУ	2 балла			Копии распорядительных документов, краткая характеристика программы
		Рабочая программа педагога	1 балл			
4.7.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе, на прогулочной площадке	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды требованиям ФГОС ДО, возрастным особенностям (наличие нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение)	от 1 до 5 баллов			Аналитическая справка по результатам анализа РППС
		Подготовка к новому учебному году (демонстрационный, раздаточный материал;	от 1 до 5 баллов			Информационная справка о готовности группы к новому учебному году, копия справки тематического контроля

		документация)				«Готовность групп к новому учебному году» (ст. воспитатель)
		Подготовка к летне-оздоровительной работе (атрибуты к играм)	от 1 до 5 баллов			Информационная справка о готовности группы к летнему оздоровительному периоду, план работы на лето.

5 группа критериев: Общественная деятельность воспитателя					
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
5.1.	Общественная активность	<ul style="list-style-type: none"> участие в качестве актеров в детских праздниках других групп, торжественных мероприятиях детского сада участие в общественных работах 	за 1 участие 1 балл.		Информационная справка, фотоотчеты.

		(субботники, ремонтные работы)				
5.2.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	Член комиссии	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла более высокий уровень – 3 балла			Копии распорядительных документов
		Руководитель комиссии	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень - 3 балла более высокий уровень – 4 балла			
5.3.	Деятельность в составе профсоюзной организации	Член профсоюзной организации	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла			Справка профсоюзной организации
		Руководитель профсоюзной организации	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень - 3 балла			
		Член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»	3 балла			«Педагогическое общество России»

Итого сумма баллов по критериям:

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности
деятельности инструктора по физической культуре дошкольного образовательного учреждения**

Показатель	Проявление	Подтверждающие документы	Рекомендации	Оценка показателя	С
------------	------------	--------------------------	--------------	-------------------	---

	показателя		по оценке показателей	в баллах	а м о о ц е н ка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Использование ИКТ в образовательном процессе	Справка об использовании ИКТ в деятельности воспитателя; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на: ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ДОУ; личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей,</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников при организации образовательного процесса	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых воспитателем (желательно, с	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

<i>рекомендованных на федеральном или региональном уровне</i>	в ДОУ	анализом результативности их применения), копии писем, приказов и т.п			
<i>1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников</i>	Использование технологий и методик личностно ориентированного взаимодействия	Справка с указанием конкретных технологий и методик личностно ориентированного взаимодействия, применяемых воспитателем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Реализация воспитателем коррекционно-развивающих программ, программ для детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекционно-развивающим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения и воспитания (для воспитателей, работающих в группах компенсирующей направленности)	Справка о доле воспитанников, нуждающихся в вышеперечисленных программах, заверенная администрацией ОУ	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Реализация воспитателем образовательных программ по развитию одарённости детей по различным направлениям развития ребёнка (художественно-эстетическое,	Справка о работе воспитателя по данному направлению и доле воспитанников, занимающихся по данным программам	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	познавательное, физическое, социально-личностное)				
Сумма баллов по критерию 1 Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 12					

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
<i>2.1. Позитивная динамика достижений воспитанников</i>	Наличие динамики индивидуального развития детей	Материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 соответствующий балл	
<i>2.2. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях художественно-эстетической патриотической, экологической, краеведческой направленности, конкурсных спортивных мероприятиях</i>	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня * учитываются победы и участия в конкурсных мероприятиях различного	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Мероприятия ДОУ 1 – участие 2 – победа	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный этап 2 – участие 3 - победа		

	уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога		Региональный (федеральный) этап 3 – участие, 4 - победа		
2.3. Организация педагогом студийно-кружковой работы	Руководство кружком, студией, секцией (в соответствии с СанПиН)	Распорядительные документы, перспективные планы работы кружков и студий	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Доля воспитанников (у данного воспитателя), охваченных студийно-кружковой работой	Диаграммы, заверенные руководителем ОУ и комментарии к ним	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 8					

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ					
3.1. Доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы, реализуемой ДОУ	Результаты диагностики уровня развития воспитанников	Материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	5-15 % – 1	Выставляется соответствующий балл	
			16-25% – 2		
			свыше 25% – 3		

3.2. Наличие системы стандартизированной педагогической диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников ДООУ требованиям основной общеобразовательной программы: диагностика, анализ, коррекция	Программа диагностических исследований	Контрольно-измерительные материалы	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3 Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 5					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня * учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа	Аналитическая справка, копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДООУ -1 Муниципальный - 2 Региональный - 3 Федеральный - 4	Выставляется соответствующий балл	

	<i>таких участиях</i>				
4.3. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	Результативность исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) <i>*учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ -1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации <i>*учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Уровень ДОУ – 1	Выставляется сумма баллов	
			Муниципальный - 2		
			Региональный (федеральный) – 3		
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий;	Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из	Уровень ДОУ – 1	Выставляется сумма баллов	
			Муниципальный – 2		

	тьюторство, руководство методическими объединениями	протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения, сертификаты и т.д.	Региональный (федеральный)- 3		
Сумма баллов по критерию 4					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 21					
Сумма баллов по критериям 1 - 4					
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 4 равна 46					

Критерии материального стимулирования учебно-вспомогательного и технического персонала.

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ

Наименование должности: заведующий хозяйством

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «___» _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Санитарно-гигиенические условия ДООУ (всего - 8,5 баллов)		
1.1.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
1.2.	Организация работ по выполнению норм и требований охраны труда в ДООУ	
1.3.	Организация систематической работы с младшим обслуживающим персоналом	
1.4.	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении (всего -11,5 баллов)		
2.1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС -наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации -наличие и функционирование «тревожной кнопки»	
2.2	Организация и проведение работы направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	
2.3	Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -предписаний нет	
2.4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности в ДООУ	
3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря (всего- 15 баллов)		
3.1	Своевременность составления документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
3.2	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	
3.3	Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет	
3.4	Результаты инвентаризации товарно- материальных ценностей:	

	-недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	
3.5	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности	
3.6	Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	
	ИТОГО:	

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **дворник**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «__» _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Высокое качество уборки территории		
1.1.	Своевременное обеспечение доступа в ДООУ родителей, детей и работников, в том числе подъездные пути в зимнее время - соблюдение антитеррористического режима - содержание помещения для дворника в надлежащем порядке	
1.2.	Содержание участков в надлежащем порядке, активное участие в благоустройстве, озеленении и уборке участков	
1.3	Отсутствие нарушений: -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
1.4.	Осуществление контроля за пропускным режимом (ворота и калитка на замке с 8.30 до 16.00)	
1.5.	Осуществление дополнительных работ по уборке сухостоя и перевозке песка в песочницы, земли в клумбы.	
	ИТОГО:	баллов

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «__» _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Содержание установленного электрооборудования в рабочем безопасном состоянии.	
2	Систематический контроль за состоянием электророзеток и распределкоробок.	
3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (отключение света, фазы)	
4.	Своевременная замена электрических лампочек в светильниках помещения и на территории детского сада	

5.	Отсутствие нарушений: -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
6.	Выполнение ремонтных работ внутри помещения (сантехника).	
7.	Изготовление оборудования на участках (бордюры для теневых навесов)	
	ИТОГО:	баллов

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **сторож**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «__» ____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	.Сохранность имущества и здания МДОУ	
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (отключение света, фазы и др.)	
3.	Отсутствие нарушений: -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
	ИТОГО:	балла

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **младший воспитатель**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: « ____ » _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций (всего - 15 баллов)		
1.1.	Своевременное прохождение персоналом медицинского осмотра	
1.2.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	
1.3.	Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ	
1.4.	Участие в благоустройстве территории ДОУ и оформление прогулочных участков в зимний период	
	ИТОГО:	

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **помощник воспитателя**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: « ____ » _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций (всего - 15 баллов)		
1.1.	Своевременное прохождение персоналом медицинского осмотра	
1.2.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	
1.3.	Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ	
1.4.	Участие в благоустройстве территории ДОУ и оформление прогулочных участков в зимний период	
	ИТОГО:	

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **повар**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: « ____ » _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
--	-----------------------	-------------------

1. Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания (всего - 15 баллов)		
1.1.	Своевременное прохождения персоналом медицинского осмотра	
1.2.	Соблюдение -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
	ИТОГО:	

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **машинист по стирке белья и ремонту спецодежды.**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: « ____ » _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Высокое качество выполнения работ и высокий уровень обслуживания (всего - 15 баллов)		
1.1.	Своевременное прохождение персоналом медицинского осмотра	
1.2.	Соблюдение -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
	ИТОГО:	

Согласовано.

Председатель ПК

МОУ _____ / _____ /

Протокол № _____ от _____ г.

Утверждаю.

Директор

_____ / _____ /

Приказ № _____ от _____

**Приложение №4
к коллективному договору**

Расчетный листок				
Наименование организации			За _____	
Подразделение:			(наименование месяца)	
Должность:				
Оклад:				
Начисления			Удержание	
Вид начисления	Сумма	Дни	Вид удержания	Сумма
Оклад Надбавка за квалификационную категорию (или) Выплата за стаж Доплата Стимулирующая выплата			Аванс Налог на доходы физических лиц 13% Профсоюзные взносы К выплате	
Всего начислено:			Удержано	
Прилагается к выплате	Долг за организацией (долг за работником) на начало месяца- Выплачено через кассу (банк) в течение месяца- Долг за организацией (долг за работником) на конец месяца			

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
НА 20__ГОД**

(наименование предприятия, организации организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда			60	Февраль - март	директор	30	30		
2.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения				Апрель, октябрь	Директор, зам. по хоз. части				
3.	Приобретение и установка водонагревателя	шт.	1	12	сентябрь	директор	5	5	5	5
4.	Приобретение спецодежды	шт.	10	2	май	директор	10	8		
5.	Ремонт и замена светильников в кабинетах №15, 24, 38, коридорах 1 и 2 этажей	шт.	20	6	июль	Зам. по хоз. части	6	6		
6.	Оборудование комнаты психологической разгрузки			4	август	Зам. по хоз. части 1	20	19		

Заведующий МДОУ №__
_____/_____
“__” _____ 200__ г.

Председатель профсоюзного комитета
_____/_____
“__” _____ 200__ г.

**Приложение №6
к коллективному договору**

**НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам**

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные
2.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара
3.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	6 пар 1 шт.
4.	Истопник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	6 пар 1 шт. 1 пара 12 пар до износа до износа
5.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
6.	Котельщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; оператор теплового пункта; аппаратчик нагрева теплоносителей	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары до износа до износа 1 шт. на 2 года до износа
7.	Кухонный рабочий	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: Фартук из полимерных материалов с нагрудником Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 шт. 1 шт. 1 комплект до износа 6 пар 2 шт. 1 шт. по поясам
8.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные
9.	повар; помощник повара	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		механических воздействий	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
11.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
12.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
13.	Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

**Приложение №7
к коллективному договору**

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым
предоставляется дополнительный отпуск**

	Продолжительность дополнительного отпуска
1. Заместитель директора по АХЧ	12 календарных дней