

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка»  
городского округа город Фролово

От работодателя:

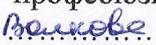
Заведующий МКДОУ

  
.....\Кислова Ж.Н.\  
«26».....04.....2018

«26».....04.....2018

От работников:

председатель первичной  
профсоюзной организации

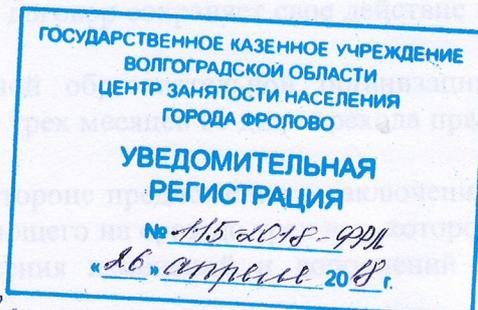
  
.....\Волкова О.П.\  
«26».....04.....2018

«26».....04.....2018

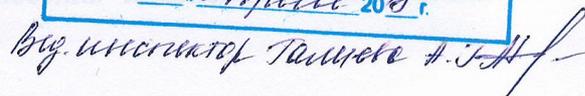
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка» городского округа  
город Фролово

на 2018- 2021 год



Фролово, 2018



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка» городского округа город Фролово

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;
- Соглашение между

Отделом по образованию, опеке и попечительству городского округа город Фролово и территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки города Фролово.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Кисловой Жанны Николаевны (далее – работодатель); работники дошкольной образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Волковой Оксаны Петровны (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольной образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников дошкольной образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольной образовательной организации, изменения типа государственной или муниципальной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем дошкольной образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты дошкольной образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2021 год включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организации при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.2.5. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат,

устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

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

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

2.2.7. Информировать Профком в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

Ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

Сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в дошкольной образовательной организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

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

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 2 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профкома.

2.2.11. С учетом мнения Профкома 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 дошкольной образовательной организации.

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

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для

повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Волгоградской области;

300 рублей – за пределы Волгоградской области.

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

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

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры дошкольной образовательной организации, ее реорганизацией с участием Профкома.

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

2.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками (эффективных контрактов).

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников дошкольной образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием нод, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профкомом.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольной образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольной образовательной организации определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников дошкольной образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - далее приказ № 1601.

3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольной образовательной организации определяется ПВТР. (приложение № 1)

Работодатель и Профком дошкольной образовательной организации обеспечивают разработку ПВТР в организации в соответствии с ТК РФ, другими Федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.5. В группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой ПВТР дошкольной образовательной организации (пункт 8.2. приказа Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. №536 Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» - далее приказ № 536).

3.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

3.8. Продолжительность рабочей недели пятидневная; непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников ПВТР и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя дошкольной образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

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

3.11 Работодатель обязан согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в дошкольной образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными актами.

В соответствии с ПВТР дошкольной образовательной организации педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Другим работникам, в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания. Продолжительность перерыва может быть установлена от 30 минут до 2-х часов, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ПВТР

дошкольной образовательной организации или по соглашению между работником и работодателем (статья 108 ТК РФ).

3.13. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников (пункт 5.1. приказа № 536).

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Изменения графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (статья 128 ТК РФ)

3.15. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем, в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику не была произведена своевременно оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам у работника есть преимущественное право в выборе даты начала отпуска.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (статья 124 ТК РФ).

3.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск должен предоставляться всем работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным 2, 3 или 4 степени, либо опасным (ч. 1 ст. 117 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет семь календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

3.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

3.19. Стороны договорились о предоставлении работникам дошкольной образовательной организации дополнительного отпуска без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;

- рождения ребенка – 1 календарных дней;

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;

- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

- председателю Профкома - 3 календарных дней.

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

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

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

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (статья 128 ТК РФ).

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

- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дня.

3.23. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.24.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен независимо от размеров нагрузки (педагогической работы).

3.24.2. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по его письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий дошкольной образовательной организации.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику, работающему по совместительству.

3.24.3. Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно по согласованию с Профкомом. При этом рекомендуется в первоочередном порядке предоставлять длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный период после длительного лечения.

3.24.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности дошкольной образовательной организации.

3.24.5. Длительный отпуск может быть разделен на части (по 6 месяцев 2 раза). В случае выхода работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем не предоставляются.

3.24.6. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом (справкой).

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

3.24.7. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года, если предусмотрено частичное или полное сохранение за работником заработной платы, или производятся выплаты из внебюджетных поступлений и при условии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в этот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

3.24.8. В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается.

3.25. Профком обязуется:

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

3.27. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.28. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы 40% и 60% заработной платы.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома (утверждается приказом по образовательной организации).

4.2. Работодатель разрабатывает с учетом мнения Профкома положение об оплате труда работников дошкольной образовательной организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

(приложение № 2)

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

4.4. При разработке и утверждении в дошкольной образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

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

4.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается менее чем в двойном размере. По желанию работника ему могут быть предоставлен другой день отдыха.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) (статья 153 ТК РФ).

4.7. 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.

4.8. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты увольнения и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

4.9. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 г. № 1294 "Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и науки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016 г. № 19 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области», установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 г. № 1294 "Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и науки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области", приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016 г. № 19 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области»;

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по

	основной должности); учитель, преподаватель.
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Педагог – психолог, учитель – логопед, учитель - дефектолог	Учитель, преподаватель, педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы профилю работы по основной должности); воспитатель (независимо от места работы);

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются комитетом образования и науки Волгоградской области к компетенции, которого относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

4.10. С учетом финансово-экономического положения работодатель сохраняет на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам дошкольной образовательной организации, в периоды:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации дошкольной образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии.

*(Указанные льготы распространяются на педагогических работников образовательных организаций, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области и департаменту по образованию администрации г. Волгограда, где имеются соответствующие Соглашения, а также, если эти условия прописаны в территориальных (районных) соглашениях).*

4.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №\_\_ к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) дошкольной образовательной организации.

4.15. Штаты дошкольной образовательной организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.16. Работодатель сохраняет предоставление компенсационных мер (повышенный размер оплаты труда – не менее 4% (ст.147 ТК РФ); дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей недели – не более 36 часов (ст.92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и отнесенных по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в связи с изменением критериев классификаций условий труда, а не с фактическим улучшением условий труда на рабочих местах ( п.3 ст.15 Федерального закона № 421 от 28.12.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации «О специальной оценке условий труда»).

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Работодатель:

- активизирует совместно с Профкомом физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу в трудовых коллективах;
- предусматривает в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовом коллективе;
- проводит работу по созданию коллективов физкультуры, оказывает содействие их деятельности;
- обеспечивает информирование работников о внедрении Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- обеспечивает по месту работы условия для подготовки и сдачи нормативов ГТО.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в образовательной организации в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

Разрабатывать и внедрять СОУТ в дошкольной образовательной организации.

Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

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

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

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

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

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

6.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с Профкомом.

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № \_\_\_ коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение за счет ДОО обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в дошкольной образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Приобретать и обеспечивать за свой счет медицинскими книжками работников образовательной организации.

6.1.18. Проводить за счет ДОО обучение работников дошкольной образовательной организации санитарному минимуму.

6.1.19. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации (при наличии возможности).

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

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

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

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.6. Профком обязуется:

6.6.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, охрану труда.

6.6.2. Избирать и организовывать работу уполномоченного лица по охране труда.

6.6.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.6.4. Участвовать в комиссии по проведению СОУТ.

6.6.5. Принимать участие в районных (городских) смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный» совместно с работодателем.

6.6.6. Проводить смотры-конкурсы на лучшее рабочее место по охране труда и лучший кабинет по охране труда.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

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

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников дошкольной образовательной организации, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

7.3.3. Предоставлять Профкому по его письменным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, и другим.

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

7.3.5. Предоставлять Профкому помещения как для постоянной работы Профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.6. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома;

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

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

7.3.10. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем дошкольной образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения Профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в дошкольной образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками дошкольной образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов дошкольной образовательной организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава дошкольной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия Профкома производится:

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены Профкома освобождаются от работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

7.13. Члены Профкома включаются в состав комиссий дошкольной образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другие.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Профком дошкольной образовательной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в дошкольной образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников дошкольной образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников дошкольной образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам дошкольной образовательной организации.

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

**От работодателя:**

Руководитель  
первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

**От работников:**

Председатель

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

<p>СОГЛАСОВАНО          Председатель ПК          МКДОУ «ЦРР – детский сад № 12          «Сказка»          _____ О.П. Волкова            «___» _____ 20__ год            Протокол № _____ от «___»          _____ 20__ г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ          Заведующий          МКДОУ «ЦРР – детский сад № 12          «Сказка»          _____ Ж.Н.Кислова            «___» _____ 20__ год            Приказ № _____ от «___» _____          _____ 20__ г.</p>
--	--

**Правила внутреннего трудового распорядка**  
 для работников муниципального казенного дошкольного  
 образовательного учреждения  
 «Центр развития ребенка – детский сад № 12 «Сказка»  
 городского округа город Фролово

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Уставом МКДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 12 «Сказка» (далее – Учреждение).

1.2 Настоящие Правила разработаны и приняты на общем собрании коллектива и утверждены заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору и вывешиваются в Учреждении на видном месте.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами.

1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют: укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы. Обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.

1.8. Каждый работник Учреждения несет ответственность за качество образования и его соответствие федеральным государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.9. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

## II. Порядок прием, перевода, увольнения работников

Прием на работу осуществляется по следующим правилам:

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании трудового договора.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- медицинскую книжку с медицинским заключением о допуске к трудовой деятельности.

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

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

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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

2.4. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.

2.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.6. Лица из числа указанных в пунктах б, в, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске к педагогической деятельности.

2.7. На работу принимаются кандидаты, отвечающие установленным в должностных инструкциях, производственных (по профессии) инструкциях, квалификационных характеристиках требованиям.

2.8. С принимаемым на работу заключается трудовой договор, составляемый в письменной форме, один экземпляр которого передается под роспись Работнику, другой - хранится у Работодателя.

2.9. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.10. Перед допуском Работника к исполнению обязанностей (или при переводе на другую работу), предусмотренных заключенным трудовым договором, Работодатель:

- знакомит Работника с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о защите персональных данных, положением об оплате труда, коллективным договором (под роспись);

- знакомит Работника с порученной работой, рабочим местом, условиями труда, режимом труда, системой и формой оплаты труда, а также локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, выдает под роспись должностную инструкцию;

- разъясняет Работнику его права и предупреждает об ответственности, к которой Работник может быть привлечен при неисполнении своих обязанностей, несоблюдении настоящих Правил и иных локальных нормативных актов;

- проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте

- проводит инструктаж на рабочем месте по охране труда, технике безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда, требованиям безопасности жизнедеятельности детей, стажировку на рабочем месте (под роспись); выдает инструкции (под роспись).

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

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

2.12. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев. При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев, испытание не может превышать 2-х недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.13. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом письменно не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для

признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

2.15. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

2.16. На каждого работника оформляется личное дело. Личное дело хранится в Учреждении, в том числе и после увольнения работника, до достижения им возраста 75 лет.

2.17. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

2.18. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место (структурное подразделение) внутри Учреждения, если это не несет изменений условий трудового договора.

2.19. Перевод по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (перевод, представляющий собой изменение существенных условий трудового договора без изменения трудовой функции Работника), производится по следующим правилам:

а) Работодатель за 2 месяца до перевода в письменной форме уведомляет Работника о переводе;

б) при согласии Работника (в письменной форме) перевод оформляется приказом (распоряжением) Работодателя;

в) при отказе Работника на продолжение работы в новых условиях Работодатель в письменной форме предлагает ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья;

г) при отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

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

а) Работодатель предлагает Работнику другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья;

б) при согласии Работника перевод оформляется приказом (распоряжением) Работодателя;

в) при отказе Работника от перевода или отсутствии соответствующей работы трудовой договор с Работником прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.21. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя сроком до 1 года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

2.22. Временный перевод Работника (на срок до 1 месяца) на не обусловленную трудовым договором работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе производится по следующим правилам:

а) целью временного перевода является:

- предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранение последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- предотвращение несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества;

- замещение отсутствующего работника;

б) письменное согласие Работника на временный перевод необходимо только при переводе на работу, требующую более низкой квалификации.

2.23. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный педагогический работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзаце 3 и 4 части 2 ст. 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.
- в других случаях, установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

В период отстранения от работы, заработная плата работнику не начисляется.

2.24. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ:

- по соглашению сторон;
- истечение срока трудового договора;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя;
- по другим основаниям.

2.25. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.26. Срочный трудовой договор (не более 5 лет) расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменном виде не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

2.27. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, предупредив Работодателя в установленном порядке и в следующие сроки:

- за 3 дня, если Работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;
- за 2 недели, если Работник принимает решение об увольнении по собственному желанию. В этом случае увольнение производится по истечении 2-недельного срока или в более ранние сроки по соглашению сторон.

2.28. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права или трудового договора, трудовой договор расторгается в срок, указанный в заявлении Работника.

2.29. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.30. По истечении указанных сроков Работник вправе прекратить работу.

2.31. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 5) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашение персональных данных другого работника;
  - г) совершения по месту работы хищения (в том числе и мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
  - д) установленного комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - е) совершения виновных действия работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - ж) совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 8) других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным п. 2,3 и 5 (п. 4.26.), производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.32. Трудовой договор прекращается вследствие нарушения правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в случаях:

- а) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- б) заключение трудового договора на работы, противопоказанные работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- г) заключение трудового договора в нарушение установленных Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;
- д) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.33. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.34. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в

соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранилось место работы (должность).

2.35. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об основании и о причине прекращения трудового договора и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи.

2.36. В случае, когда по причинам, связанным с изменениями в организации работы Учреждения (изменения режима работы, числа групп, введением новых форм обучения и воспитания и т.п.), определенные сторонами условия договора не могут быть сохранены, допускается их изменение.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся работу. При отсутствии работы или отказе работника трудовой договор прекращается.

### **III. Права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

- 1) управлять Учреждением и персоналом, принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом;
- 2) заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками;
- 3) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 4) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 5) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 6) проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- 7) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 8) принимать локальные нормативные акты;
- 9) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан:

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст.22 ТК РФ);
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст.22 ТК РФ);
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (ст.22 ТК РФ);
- 5) при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:
  - о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
  - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
  - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
  - об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ);
- 6) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ст.22 ТК РФ);
- 7) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, трудовыми

договорами (ст.22 ТК РФ);

8) при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ);

9) вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ);

10) обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст.99 ТК РФ);

11) обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст.108 ТК РФ);

12) устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ);

13) немедленно принять меры по замене сменщика другим работником для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва (ст.99 ТК РФ);

14) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом (ст.22 ТК РФ);

15) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением (ст.22 ТК РФ);

16) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ);

17) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.22 ТК РФ);

18) 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 (ст.22 ТК РФ);

19) безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.37 ТК РФ);

20) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст.22 ТК РФ);

21) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей (ст.22 ТК РФ);

22) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.22 ТК РФ);

23) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.22 ТК РФ);

24) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст.22 ТК РФ);

25) отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в [абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331](#) ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического

работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда; работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда. (351.1)

26) выдать документы, связанных с работой, и их копий (ст.62 ТК РФ);

27) сообщить причину отказа в письменной форме по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора (ст.64 ТК РФ);

28) при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ);

29) перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия (ст. 73 ТК РФ);

30) уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (ст.74 ТК РФ);

31) сообщить в письменной форме о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ);

32) отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

33) возмещать работнику в случае направления в служебную командировку:

- расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ);

34) освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ);

35) выполнять обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ;

36) возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);

37) при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины

работодателя (ст. 236 ТК РФ);

38) соблюдать гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ);

39) организовывать труд педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы;

40) принимать необходимые меры профилактики травматизма, профессиональных заболеваний работников и воспитанников Учреждения;

41) проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

42) проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

43) проводить специальную оценку условий труда;

44) способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;

45) осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

46) осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ;

47) своевременно предоставлять отпуска работникам Учреждения в соответствии с утвержденным графиком;

48) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **IV. Права и обязанности работников**

##### **4.1. Работники обязаны:**

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

2) соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка,

3) соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) неукоснительно соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, правила антитеррористической защищенности. Обо всех случаях травматизма с воспитанниками, работниками, случаях проявления терроризма незамедлительно сообщать администрации Учреждения;

6) соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены, незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья воспитанников и работников, сохранности имущества Учреждения;

7) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8) проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;

9) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

10) своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

11) нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;

12) уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;

- допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности;

13) в летний период организовывать оздоровительные мероприятия на прогулке под непосредственным руководством старшей медицинской сестры;

14) готовить и проводить праздники и развлечения (сценарии, украшение зала, костюмы, атрибуты и др.).

15) соблюдать этические нормы поведения на работе, быть внимательными и вежливыми с членами коллектива Учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;

16) работать в тесном контакте со вторым воспитателем и младшим воспитателем (помощником);

17) выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей; проводить родительский собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров;

18) качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

19) поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;

20) эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;

21) не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю и его работникам.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностной инструкцией, утвержденной в установленном порядке.

4.2. Обязанности и ответственность педагогических работников (статья 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ).

4.2.1. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) систематически повышать свой профессиональный уровень;

7) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

8) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

10) соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

4.2.2. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.2.3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или

религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.2.4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 статьи 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, учитывается при прохождении ими аттестации.

4.3. Педагогическим и другим работникам запрещается:

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

4.4. В помещениях Учреждения запрещается:

- находится в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории и здании;
- распивать спиртные напитки.

4.5. Не допускается использование средств мобильной связи всеми категориями сотрудников во время ведения образовательного процесса, в период принятия пищи, в тихий час воспитанников. На период образовательного процесса владелец средств мобильной связи должен отключать их.

При использовании средств мобильной связи необходимо соблюдать следующие этические нормы:

- не следует использовать в качестве звукового сигнала то, что может оскорбить или встревожить окружающих (грубые и резкие выражения и звуки и т.п.);
- разговаривать следует максимально тихим голосом;
- не следует использовать средства мобильной связи, одновременно ведя беседу с находящимся рядом человеком;
- фотографируя или снимая на видео кого-либо при помощи мобильной камеры, предварительно спрашивайте на это разрешение;
- не вести приватные разговоры с использованием средств мобильной связи в публичных местах, в присутствии других людей;
- недопустимо использование чужих средств мобильной связи и сообщение их номеров третьим лицам без разрешения на то владельцев.

4.6. Работник имеет право (ст. 21 ТК РФ) на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) 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;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;

- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 13) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 15) досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- 16) уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);
- 17) моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- 18) получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации.
- 19) полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- 20) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

4.7. В соответствии со статьёй 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ:

4.7.1. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку, применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- 4) право на выбор, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом организации;
- 10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в

порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.7.2. Академические права и свободы, указанные в пункте 4.6.1, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

4.7.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.8. В соответствии со статьёй 52 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ:

4.8.1. В образовательной организации наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

4.8.2. Право на занятие должностей, предусмотренных первым абзацем пункта 3.5.1, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

4.8.3. Права, обязанности и ответственность работников образовательной организации, занимающих должности, указанные в первом абзаце пункта 4.5.1, устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательной организацией, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

## **V. Рабочее время и его использование**

5.1. Для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (кроме сторожей) учреждения установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) в соответствии со ст. 100 ТК РФ;

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю, для учителя-логопеда – 20 часов в неделю, для музыкального руководителя – 24 часа в неделю, для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю, для педагога-психолога – 36 часов в неделю.

5.3. Сменная работа введена для педагогических работников, поваров, сторожей, машинистов по стирке белья, так как длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

5.4. Для сторожей применяется суммированный учет рабочего времени. Настоящими правилами внутреннего трудового распорядка вводится следующий порядок ведения суммированного учета рабочего времени сторожей:

- устанавливается учетный период рабочего времени один год, в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. Появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период.

- разрабатывается ежемесячный график сменности в произвольной форме, в котором определяется время начала и окончания работы.

На основании ежемесячного графика сменности устанавливается следующий режим рабочего времени сторожей:

- 1) продолжительность смены в выходные и праздничные дни – 12 ч.;
- 2) время начала работы – 6.00 часов;
- 3) время окончания работы – 18.00 часов.
- 4) продолжительность смены в будние дни – 12 ч.;
- 5) время начала работы – 18.00 часов;
- 6) время окончания работы – 6.00 часов следующего дня.
- 7) продолжительность работы в ночное время – 8 часов (с 22 часов до 6 часов);
- 8) перерыв для отдыха и питания осуществляется в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

В соответствии со статьей 103 ТК РФ при составлении графика сменности учитывается мнение представительного органа работников; график доводится до сведения сотрудников не позднее, чем за месяц до введения его в действие. Сотрудники с графиком сменности знакомятся под личную роспись.

Нормальное число рабочих часов за учетный период (год) определяется исходя из установленной для данной категории работников (сторожей) еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря. При определении нормы рабочего времени по каждому сотруднику не учитываются те периоды, когда сотрудник фактически не работал. К таким периодам относятся все виды отпусков, временная нетрудоспособность, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, сдача крови и дни отдыха доноров и т.д.

Работа сторожей в ночное время оплачивается в размере 35% оклада (должностного оклада), (ставки) за каждый час работы в ночное время.

Работа сторожей в нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.5. Продолжительность рабочего времени для работников устанавливается исходя из:

- 36 часовой рабочей недели – 7,2 часов в день;
- 40 часовой рабочей недели – 8 часов в день;

5.6. Рабочий день административного персонала начинается:

- при 40-часовой неделе – с 8.00 до 16.30;
- перерыв для отдыха и питания - 30 мин: с 12.00 до 12.30.

5.7. Рабочий день педагогического персонала начинается:

а) за 5 минут до начала смены по утверждённому графику и завершается через 5 мин. после окончания смены.

б) перерывы между занятиями входят в рабочее время воспитателя;

в) перерыв для отдыха и питания осуществляется в перерывах между учебными занятиями согласно ст. 108 ТК РФ.

г) учебное время педагогических работников определяется расписанием занятий и нагрузкой, возлагаемыми на них Уставом организации, годовым учебным планом.

Расписание занятий составляется с учетом возрастных особенностей воспитанников, обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и утверждается руководителем организации. Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая

работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника согласно пункта 6 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

5.8. Рабочий день учебно-вспомогательного персонала начинается:  
при 40-часовой неделе:

- младший воспитатель, помощник воспитателя – с 8.00 до 16.00 часов (перерыв для отдыха и питания осуществляется во время спаренных часов воспитателей);

5.9. Рабочий день обслуживающего персонала в зависимости от должности закреплён в графике работы.

5.10. В исключительных случаях, при наличии уважительных причин, по заявлению работника руководитель вправе изменить ему время начала и окончания работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями трудового законодательства.

5.11. Работник должен быть на рабочем месте за 5 минут до начала рабочего дня с целью подготовки рабочего места к началу рабочего дня.

5.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно ст. 153 ТК РФ.

5.13. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству согласно ст. 284 ТК РФ;

5.14. Работники, ответственные за оформление табеля учета рабочего времени, контролируют и ведут учет явки на работу и ухода с работы сотрудников. У сторожей, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в таблице в разрезе дней месяца отражается фактически отработанное количество часов.

5.15. Не позднее 10 числа каждого месяца лица, ответственные за учет и контроль рабочего времени в организации, передают в бухгалтерию табель учета рабочего времени.

5.16. Не обусловленное трудовыми обязанностями отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы и временной нетрудоспособности, допускается с предварительного разрешения администрации учреждения.

5.17. Работник лично или через своих представителей извещает руководителя о своем отсутствии на рабочем месте до 8.00. первого дня болезни.

5.18. Отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин считается неправомерным. В случае неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст.81 ТК РФ.

5.19. Педагогическим работникам запрещается:

- 1) изменять по своему усмотрению непосредственную образовательную деятельность, заменять друг друга без ведома администрации учреждения;
  - 2) отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
  - 3) удалять воспитанников с занятий;
  - 4) курить на территории и в помещениях учреждения (ФЗ РФ от 23.02.2013г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»)
- 5.20. В помещениях учреждения запрещается:
- 1) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
  - 2) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным

- делаю;
- 3) присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации учреждения;
- 4) делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время занятий и в присутствии воспитанников.

5.21. По соглашению между работником и руководителем учреждения могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе:

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

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

## VI. Время отдыха

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от своих трудовых обязанностей. Виды времени отдыха:

- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный (междусменный) отдых);
- отпуска.

6.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (ст. 111 ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

6.3. В соответствии со статьей 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- |                |                    |
|----------------|--------------------|
| 1, 2, 3, 4, 5, | - Новогодние       |
| 6 и 8 января   | каникулы;          |
| 7 января       | - Рождество        |
|                | Христово;          |
| 23 февраля     | - День защитника   |
|                | Отечества;         |
| 8 марта        | - Международный    |
|                | женский день;      |
| 1 мая          | - Праздник Весны и |
|                | Труда;             |
| 9 мая          | - День Победы;     |
| 12 июня        | - День России;     |
| 4 ноября       | - День народного   |
|                | единства.          |

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

Продолжительность рабочего дня, предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

6.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ. Привлечение работников без их согласия допускается в случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного положения, в случае бедствия или угрозы бедствия (пожар, наводнение, голод, эпидемия и др.)

6.5. Работникам предоставляется в течение рабочего дня (смены) перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время

не включается (ст.108 ТК РФ). Сторожам предоставление перерыва для отдыха и питания производится в рабочее время (ст.108 ТК РФ).

6.6. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

6.8. Очередность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

6.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6.10. Педагогически работникам предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

6.11. Педагогическим работникам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья, предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.12. График отпусков составляется на следующий календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Утвержденный в установленном порядке график отпусков является обязательным как для работников, так и работодателя.

6.13. Время использования ежегодного оплачиваемого отпуска, установленное графиком, может быть продлено или перенесено в соответствии со статьей 124 ТК РФ.

6.14. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.15. Право на использование отпуска возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть представлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

6.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок в случаях временной нетрудоспособности работника.

6.17. По соглашению между работником и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

6.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

6.21. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 3) родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников организации и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- 4) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- 5) работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 6) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

6.22. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штатов, предоставляется свободное от работы время (не более 1 рабочего дня в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы.

6.23. Предоставлять дополнительные отпуска для участия в экзаменационных сессиях учебных заведений на основании ст.173 – 177 ТК РФ;

6.24. Педагогическим работникам предоставляется в соответствии со ст. 335 ТК РФ длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

## **VII. Меры поощрения работников**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

7.1.1. объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;

7.1.2. выдача премий;

7.1.3. награждение ценным подарком;

7.1.4. награждение почетными грамотами.

В организации могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги работники Организации представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования законодательством, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

## **VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. Порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ):

- 1) до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.
- 2) непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 3) дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 4) дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 5) за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 6) приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под

роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

#### 8.3. Снятие дисциплинарного взыскания:

- 1) если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 2) работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности заместителей руководителя организации по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ).

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении заместителем руководителя организации, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к заместителю руководителя организации, дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

#### 8.5. Материальная ответственность.

- 8.5.1. За причинённый ущерб работодателю работник несет материальную ответственность в пределах своего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами;
- 8.5.2. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ;
- 8.5.3. Работодатель заключает с работником, обслуживающим материальные и товарные ценности, письменный договор о полной материальной ответственности.
- 8.5.4. Работодатель обязан возместить работнику материальный и моральный ущерб в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

### IX. Отсутствие на рабочем месте и опоздания

9.1. О своём отсутствии по причине болезни Работнику необходимо своевременно, до 08-00 мин. первого рабочего дня болезни, поставить в известность руководителя по телефону: 2-18-42

9.2. В первый день выхода на работу после болезни Работник обязан предъявить больничный лист.

9.3. В случае отсутствия по причине болезни Работнику необходимо оформить листок нетрудоспособности. Неявка на работу без предъявления больничного листа может расцениваться как прогул. В таком случае к Работнику в общеустановленном порядке может быть применено дисциплинарное взыскание.

9.4. При отъезде (ухода) из учреждения в рабочее время Работнику необходимо информировать руководителя, лицо, заменяющее его о причине отъезда (ухода) с работы и предполагаемое время возвращения.

9.5. В случае возникновения непредвиденных обстоятельств (поломка сантехники, затопление квартиры, другая аварийная ситуация), в связи с которыми Работник будет отсутствовать на рабочем месте, ему необходимо до 08-00. рабочего дня поставить в известность руководителя, лицо, замещающее его о причине опоздания по телефону: 2-18-42

#### X. Заключительные положения

10.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка находится в доступном для ознакомления месте.

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

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

Принято на общем собрании трудового коллектива  
Протокол от «\_\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. №\_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

\_\_\_\_\_  
 протокол от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
 председатель ПК МКДОУ  
 «Центр развития ребенка-детский сад  
 № 12 «Сказка» городского округа город Фролово  
 О.П. Волкова

\_\_\_\_\_  
 приказ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
 заведующий МКДОУ «Центр развития -  
 ребенка-детский сад № 12 «Сказка»  
 городского округа город Фролово  
 Ж.Н. Кислова

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
 муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
 «Центр развития ребенка-детский сад № 12 «Сказка»  
 городского округа город Фролово Волгоградской области

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. №4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации городского округа город Фролово Волгоградской области от 26.06.2016 г. № 943 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу по образованию, опеке и попечительству Администрации городского округа город Фролово Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения, «Центр развития ребенка-детский сад № 12 «Сказка» городского округа город Фролово (далее – учреждение) и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организаций;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, муниципальными нормативными правовыми актами, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается в пределах средств фонда

оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, бюджета городского округа город Фролово, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным Отделом по образованию, опеке и попечительству Администрации городского округа город Фролово, органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области, Администрации городского округа город Фролово Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда медицинских работников учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

1.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, доведенного учредителем (в соответствии с нормативами, утвержденными в порядке распределения, учета и расходования полученной из бюджета области субвенции). Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном учредителем до учреждения, долю расходов:

- на обеспечение образовательного процесса;
- на заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам.

Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели);
- иные категории педагогических работников (учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО);
- административно - управленческий персонал учреждения (руководитель учреждения, его заместители);
- учебно-вспомогательный персонал учреждения (младший воспитатель, помощник воспитателя);
- младший обслуживающий персонал учреждения (старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством, кладовщик, машинист по стирке белья, кастелянша, повара, кухонный рабочий, рабочий по обслуживанию зданий, дворник, сторожа и др.).

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

## **2. Основные условия оплаты труда работников учреждения.**

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности 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).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом: размеров базовых окладов (ставок) (приложение №1); требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области, Администрации городского округа город Фролово.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный [Законом](#) Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

2.5.2. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, и оформляется тарификационным списком по форме, установленной органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда работников учреждения (педагогических работников, сторожей) применяется при оплате часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, сторожей продолжавшегося не более двух месяцев.

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

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания,

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных];

выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в подпункте "а" настоящего пункта, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем учреждения по согласованию с коллегиальным органом управления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

б) надбавка за квалификационную категорию в размере до 20 процентов;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;

3) надбавка за общий трудовой стаж;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, рекомендованных органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению руководителя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

**8.3. Надбавка за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическим работникам учреждения устанавливается на основании показателей проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическим работникам учреждения (приложение 2).**

**Расчет данной выплаты производится 1 раз по состоянию на 1 сентября и производится ежемесячно.**

4.7. Критерии и показатели проявления компетентности для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.8. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в [пунктах 4.4, 4.5](#) настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.9. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.10. Премииальные выплаты.

4.10.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.10.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.10.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.11. Срок, на который работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

4.5. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

5.1. Зарплата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой [формой](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливается:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5.

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, участия в целевых программах и др.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждения определяются нормативным правовым актом органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#) настоящего Положения.

5.6. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими критериев и целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг;

5.7. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя персонально в отношении конкретного руководителя учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.8. Руководителю учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности работы, устанавливаемых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.9. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения по любым установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй статьи 349.3](#) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в [абзаце первом](#) настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](#) и [318](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения может предоставляться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Отдела по образованию, опеке и попечительству Администрации городского округа город Фролово на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.

6.3. Работникам учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения «Центр развития  
ребенка-детский сад № 12 «Сказка» городского округа  
город Фролово

### РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных Отделу по образованию, опеке и попечительству Администрации городского округа город Фролово

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада
1	2	3
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей	

	работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня": помощник воспитателя	6030
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" <b>1 квалификационный уровень:</b> младший воспитатель	7020
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" <b>1 квалификационный уровень:</b> инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	11495
	<b>2 квалификационный уровень:</b> социальный педагог	11686
	<b>3 квалификационный уровень:</b> воспитатель, педагог-психолог	11915
	<b>4 квалификационный уровень:</b> старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель логопед	12025
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала» <b>3 квалификационный уровень:</b> медицинская сестра	9810
	<b>5 квалификационный уровень:</b> старшая медицинская сестра	10350
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с <a href="#">приказом</a> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих") <b>1 квалификационный уровень:</b> делопроизводитель	6030
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»: <b>1 квалификационный уровень:</b> повар	7020
	<b>2 квалификационный уровень:</b> заведующий хозяйством	7560
	<b>3 квалификационный уровень:</b> заведующий производством (шеф-повар)	7740
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня»: <b>1 квалификационный уровень:</b> без категории: специалист по закупкам, контрактный управляющий	8010
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с <a href="#">приказом</a> Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»: <b>1 квалификационный уровень:</b>	

	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастаньяша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик служебных помещений бассейна, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), плотник, сантехник.	5584
--	---	------

**Приложение 2**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**муниципального казенного дошкольного**  
**образовательного учреждения «Центр развития**  
**ребенка-детский сад №12«Сказка» городского округа**  
**город Фролово**

**Показатели проявления компетентности, эффективности**  
**деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность,**  
**высокие результаты и качество выполняемых работ воспитателем**  
**дошкольного образовательного учреждения**

N	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника
---	----------------------	--	---	--

				Данный показатель не проявляется	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников
1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к занятиям вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики	1. Динамика достижений по реализуемой в МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 " основной образовательной программы	0	1	2
			2. Создание условий для творческого потенциала детей, формирование их знаний, умений и навыков	0	1	2
			3. Отсутствие фактов перевода воспитанников из групп по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг	0	1	2
2.	Организация информационной основы деятельности воспитанников	Подготовка к занятию вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	1. Использование интерактивных возможностей информационного пространства разного уровня	0	1	2
			2. Создание проблемных ситуаций для решения образовательных задач (проблемно-диалоговое обучение)	0	1	2
3.	Организация воспитательной работы	Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками)	0	1	2
			2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками)	0	1	2
			3. Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	0	1	2

			4. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	2
			5. Позитивная динамика в развитии детского коллектива: взаимодействие педагога с детьми	0	1	2
4.	Установление контактов с родителями (законными представителями)	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать образовательное учреждение инвестиционно привлекательным	1. Степень участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности образовательной организации	0	1	2
			2. Участие родителей (законных представителей) в разработке образовательной программы МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка", АООП, индивидуального образовательного маршрута воспитанников	0	1	2
			3. Наличие системы работы с одаренными детьми	0	1	2
			4. Наличие системы взаимодействия с родителями (законными представителями) неорганизованных детей (при наличии плана взаимодействия)	0	1	2
			5. Наличие воспитанников, семей - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д.	0	1	2
5.	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Умение выявить индивидуальные предпочтения и возможности воспитанников	0	1	2
			2. Умение построить индивидуальную образовательную программу воспитанника (наличие программы)	0	1	2
			3. Педагогическая деятельность в группах коррекционного обучения ("особый ребенок")	0	1	2
			4. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
6.	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			2. Использование авторских программ в образовательном процессе МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка"	0	1	2
			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу (через проведение мастер-классов, официальный сайт МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка".	0	1	2
			4. Степень востребованности разработанных воспитателем авторских программ в образовательной организации, в муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
7.	Владение современным и образовательными технологиями	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	0	1	2
			2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе современных технологий, применение ТСО	0	1	2
8.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает	1. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			2. Руководство методическими объединениями воспитателей	0	1	2

		потребность к постоянному саморазвитию	3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советах района, города, области	0	1	2
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	2
			6. Участие (победы) в конкурсах профессионального мастерства	0	1	2
			7. Участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения (РИП, ФЭП)	0	1	2
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях; публикации в специализированных педагогических изданиях	0	1	2
			9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	0	1	2
			10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения	0	1	2
			11. Повышение квалификации	0	1	2
9.	Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2
			2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2
			3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2
			4. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса	0	1	2
10.	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования - создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Выполнение плана посещаемости	0	1	2
			2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)	0	1	2
			3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	2
			4. Обеспечение психофизической безопасности воспитанников (соблюдение безопасных условий, обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм)	0	1	2
			5. Реализация мероприятий по профилактике вредных привычек у дошкольников	0	1	2
11.	Субъект-субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации образовательного процесса, служит условием реализации гуманизации образования	1. Проведение диагностики индивидуальных особенностей воспитанников (возможно с педагогом-психологом)	0	1	2
			2. Учет особенностей группы в педагогическом процессе, конкретизация целевых и содержательно-процессуальных характеристик образовательного процесса в соответствии с выявленными особенностями	0	1	2
			3. Снижение частоты обоснованных обращений родителей (законных представителей) по вопросам конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0	1	2

12.	Создание предметно-пространственной среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, задачам всестороннего развития	0	1	2
			2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	1	2

**Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ музыкальным руководителем дошкольного образовательного учреждения**

N	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
				Данный показатель не проявляется	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников
1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к занятиям вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики	1. Динамика достижений по реализуемой в МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 " основной образовательной программы	0	1	2
			2. Создание условий для творческого потенциала детей, формирование их знаний, умений и навыков	0	1	2
			3. Отсутствие фактов перевода воспитанников из групп по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг	0	1	2
2.	Организация информационной основы деятельности воспитанников	Подготовка к занятию вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	1. Использование интерактивных возможностей информационного пространства разного уровня	0	1	2
			2. Создание проблемных ситуаций для решения образовательных задач (проблемно-диалоговое обучение)	0	1	2
3.	Организация воспитательной работы	Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками)	0	1	2

		общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка	2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками)	0	1	2
			3. Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	0	1	2
			4. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	2
			5. Позитивная динамика в развитии детского коллектива: взаимодействие педагога с детьми	0	1	2
4.	Установление контактов с родителями (законными представителями)	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать образовательное учреждение инвестиционно привлекательным	1. Степень участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности образовательной организации	0	1	2
			2. Участие родителей (законных представителей) в разработке образовательной программы МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка", АООП, индивидуального образовательного маршрута воспитанников	0	1	2
			3. Наличие системы работы с одаренными детьми	0	1	2
			4. Наличие системы взаимодействия с родителями (законными представителями) неорганизованных детей (при наличии плана взаимодействия)	0	1	2
			5. Наличие воспитанников, семей - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д.	0	1	2
5.	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Умение выявить индивидуальные предпочтения и возможности воспитанников	0	1	2
			2. Умение построить индивидуальную образовательную программу воспитанника (наличие программы)	0	1	2
			3. Педагогическая деятельность в группах коррекционного обучения ("особый ребенок")	0	1	2
			4. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
6.	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			2. Использование авторских программ в образовательном процессе МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка"	0	1	2

			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу (через проведение мастер-классов, официальный сайт МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка".	0	1	2
			4. Степень востребованности разработанных воспитателем авторских программ в образовательной организации, в муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
7.	Владение современным и образовательными технологиями	Позволяет осуществить компетентный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	0	1	2
			2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе современных технологий, применение ТСО	0	1	2
8.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			2. Руководство методическими объединениями воспитателей	0	1	2
			3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советах района, города, области	0	1	2
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	2
			6. Участие (победы) в конкурсах профессионального мастерства	0	1	2
			7. Участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения (РИП, ФЭП)	0	1	2
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях; публикации в специализированных педагогических изданиях	0	1	2
			9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	0	1	2
			10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения	0	1	2
			11. Повышение квалификации	0	1	2
9.	Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации.	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2
			2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2
			3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2

		Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	4. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса	0	1	2
10.	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования - создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	2
			2. Обеспечение психофизической безопасности воспитанников (соблюдение безопасных условий, обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм)	0	1	2
			3. Реализация мероприятий по профилактике вредных привычек у дошкольников	0	1	2
			4. Создание благоприятного эмоционально-психологического климата в процессе реализации здоровьесберегающих технологий	0	1	2
			5. Создание коррекционно-развивающей среды (атмосферы психологической защищённости, способствующей развитию индивидуальности воспитанников)	0	1	2
11.	Субъект-субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации образовательного процесса, служит условием реализации гуманизации образования	1. Проведение диагностики индивидуальных особенностей воспитанников (возможно с педагогом-психологом)	0	1	2
			2. Учет особенностей группы в педагогическом процессе, конкретизация целевых и содержательно-процессуальных характеристик образовательного процесса в соответствии с выявленными особенностями	0	1	2
			3. Снижение частоты обоснованных обращений родителей (законных представителей) по вопросам конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0	1	2
12.	Создание предметно-пространственной среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, задачам всестороннего развития	0	1	2
			2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	1	2

**Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ инструктором по физическому воспитанию дошкольного образовательного учреждения**

N	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника
---	----------------------	--	---	--

				Данный показатель не проявляется	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников
1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к занятиям вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики	1. Динамика достижений по реализуемой в МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 " основной образовательной программы	0	1	2
			2. Создание условий для физического развития детей, формирование их знаний, умений и навыков	0	1	2
			3. Отсутствие фактов перевода воспитанников из групп по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг	0	1	2
2.	Организация информационной основы деятельности воспитанников	Подготовка к занятию вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	1. Использование интерактивных возможностей информационного пространства разного уровня	0	1	2
			2. Создание проблемных ситуаций для решения образовательных задач (проблемно-диалоговое обучение)	0	1	2
3.	Организация воспитательной работы	Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками)	0	1	2
			2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками)	0	1	2
			3. Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	0	1	2
			4. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях, связанных с формированием здорового образа жизни.	0	1	2

			5. Позитивная динамика в развитии детского коллектива: взаимодействие педагога с детьми	0	1	2
4.	Установление контактов с родителями (законными представителями)	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать образовательное учреждение инвестиционно привлекательным	1. Степень участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности образовательной организации	0	1	2
			2. Участие родителей (законных представителей) в разработке образовательной программы МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка", АООП, индивидуального образовательного маршрута воспитанников	0	1	2
			3. Наличие системы работы с одаренными детьми	0	1	2
			4. Наличие системы взаимодействия с родителями (законными представителями) неорганизованных детей (при наличии плана взаимодействия)	0	1	2
			5. Наличие воспитанников, семей - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д.	0	1	2
5.	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Умение выявить индивидуальные предпочтения и возможности воспитанников	0	1	2
			2. Умение построить индивидуальную образовательную программу воспитанника (наличие программы)	0	1	2
			3. Педагогическая деятельность в группах коррекционного обучения ("особый ребенок")	0	1	2
			4. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
6.	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			2. Использование авторских программ в образовательном процессе МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка"	0	1	2
			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу (через проведение мастер-классов, официальный сайт МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка".	0	1	2
			4. Степень востребованности разработанных воспитателем авторских программ в образовательной организации, в муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
7.	Владение современным и образовательным	Позволяет осуществить компетентный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий в области физического развития детей	0	1	2

	ными технологиями и	воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе современных технологий, применение ТСО	0	1	2
8.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			2. Руководство методическими объединениями воспитателей	0	1	2
			3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советах района, города, области	0	1	2
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	2
			6. Участие (победы) в конкурсах профессионального мастерства	0	1	2
			7. Участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения (РИП, ФЭП)	0	1	2
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях; публикации в специализированных педагогических изданиях	0	1	2
			9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	0	1	2
			10. Участие инструктора по физической культуре в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения	0	1	2
			11. Повышение квалификации	0	1	2
9.	Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует отметить, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2
			2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2
			3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2
			4. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса	0	1	2
10.	Организация здоровьесберегающих условий образовательного	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования - создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)	0	1	2
			2. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	2

	процесса		3. Обеспечение психофизической безопасности воспитанников (соблюдение безопасных условий, обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм)	0	1	2
			4. Реализация мероприятий по профилактике вредных привычек у дошкольников	0	1	2
			5. Создание коррекционно-развивающей среды (атмосферы психологической защищенности, способствующей развитию индивидуальности воспитанников)	0	1	2
11.	Субъект-субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации образовательного процесса, служит условием реализации гуманизации образования	1. Проведение диагностики индивидуальных особенностей воспитанников (возможно с педагогом-психологом)	0	1	2
			2. Учет особенностей группы в педагогическом процессе, конкретизация целевых и содержательно-процессуальных характеристик образовательного процесса в соответствии с выявленными особенностями	0	1	2
			3. Снижение частоты обоснованных обращений родителей (законных представителей) по вопросам конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0	1	2
12.	Создание предметно-пространственной среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, задачам всестороннего развития	0	1	2
			2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	1	2

**Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учителю-логопеду дошкольного образовательного учреждения**

N	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника
---	----------------------	---	---	--

		деятельности		Данный показатель не проявляется	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Компетентность, эффективность деятельности в выборе направления и методов организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Глубокое понимание предмета профессиональной деятельности на основе сочетания теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного социального развития обучающегося и возможной оптимизации интеллектуальной сферы его личности	1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности учителя-логопеда, (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Положительная динамика достижений обучающихся, воспитанников по реализуемым программам	0	1	2
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающей работе. Оценка взаимодействия учителя-логопеда с обучающимися, воспитанниками	0	1	2
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогическими работниками консультативно-просветительской и методической работе (семинары, консультации). Оценка взаимодействия учителя-логопеда с другими специалистами	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) консультативно-просветительской работе (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия учителя-логопеда с родителями (законными представителями)	0	1	2
2.	Компетентность, эффективность деятельности в организации информационно-образовательного процесса, основанного на использовании современных информационных технологий	Новый уровень организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса, основанный на использовании современных информационных технологий	7. Отражение в планировании работы учителя-логопеда, использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т.п.)	0	1	2
			8. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
3.	Объектно-ориентированная компетентность, эффективность деятельности	Обеспечение целостности коррекционно-развивающего процесса в единстве помощи и поддержки личных усилий обучающихся	9. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающегося	0	1	2
			10. Создание оптимальной коррекционно-развивающей среды	0	1	2

	учителя-логопеда, учителя-дефектолога по оптимизации образовательной среды		11. Организация кружковой работы коррекционно-развивающей направленности с обучающимися, воспитанниками (наличие плана)	0	1	2
			12. Организация работы коррекционно-развивающей направленности с неорганизованными детьми (консультационной, диагностической, кружковой и др.)	0	1	2
			13. Организация коррекционно-развивающей работы в рамках тематических мероприятий (план мероприятий)	0	1	2
4.	Субъектно ориентированная компетентность, эффективность деятельности в установлении контактов с родителями (законными представителями) обучающихся и общественностью	Активное привлечение родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества коррекционно-развивающего процесса	14. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся	0	1	2
			15. Степень влияния деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения	0	1	2
			16. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности	0	1	2
			17. Система взаимодействия с представителями социума, PR-кампании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5.	Выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся	18. Умение выявить индивидуальные образовательные потребности, возможности обучающихся	0	1	2
			19. Умение построить индивидуальный коррекционно-развивающий маршрут. Реализация преемственности	0	1	2
			20. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
6.	Проектирование коррекционно-развивающего процесса на основе авторских образовательных программ	Разработка образовательных программ, обеспечивающих расширение содержания коррекционно-развивающего процесса и реализацию творческого потенциала обучающихся, а также пробуждение у них интереса к определенным видам деятельности	22. Наличие персонально разработанных коррекционно-развивающих программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			23. Использование авторских программ в коррекционно-развивающем процессе в соответствии с образовательными потребностями обучающихся	0	1	2
			24. Презентация образовательных программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2
			25. Степень востребованности разработанных учителем-логопедом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
7.	Владение современными образовательными технологиями (информационными, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Реализация компетентностного подхода в коррекционно-развивающем и воспитательно-образовательном процессе, способствующего развитию обобщенных способов деятельности обучающихся	26. Применение и использование современных диагностических методик, (компьютера, возможностей Интернета и т.д.)	0	1	2
			27. Применение в коррекционно-развивающем процессе разнообразных современных технологий	0	1	2

8.	Профессионально-личностное совершенствование	Творческий подход к осознанию собственного и чужого опыта и постоянный профессиональный рост, что предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений	28. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			29. Руководство методическими объединениями разного уровня	0	1	2
			30. Участие в психолого-медико-педагогических комиссиях разного уровня	0	1	2
			31. Участие в работе экспертных групп, творческих объединений на муниципальном и региональном уровне	0	1	2
			32. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			33. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий	0	1	2
			34. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.п.	0	1	2
			35. Участие в проектах (опытно-экспериментальной работе), реализуемых образовательной организацией	0	1	2
			36. Система самообразования	0	1	2
			37. Публикации в региональных специализированных изданиях	0	1	2
			38. Публикации в центральных специализированных изданиях	0	1	2
			39. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
			40. Повышение квалификации	0	1	2
9.	Креативность деятельности учителя-логопеда, педагога-дефектолога	Действенно позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе	41. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2
			42. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0	1	2
			43. Авторские методические разработки	0	1	2
			44. Участие в грантовых программах, направленных на повышение эффективности коррекционно-развивающего процесса	0	1	2
10.	Проектирование субъект-субъектных отношений в коррекционно-развивающем процессе	Гуманизация коррекционно-развивающего процесса	45. Социальная адаптация обучающихся в среде нормальных сверстников	0	1	2
			46. Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			47. Гармонизация детско-родительских отношений	0	1	2
			48. Снижение частоты объективных обращений родителей (законных представителей) обучающихся и педагогов по поводу конфликтных ситуаций, в которых задействован ребенок с особыми образовательными потребностями	0	1	2
11.	Организация здоровьесформирующей направленности	Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с	49. Обеспечение психофизиологической безопасности обучающегося с особыми образовательными потребностями в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2

и коррекционно-развивающего процесса	целью формирования у обучающихся, воспитанников с особыми образовательными потребностями феномена "здоровье" как социокультурного явления	50. Использование здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2
--------------------------------------	---	--	---	---	---

**Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогу-психологу дошкольного образовательного учреждения**

N	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточны	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Направления и методы организации психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности педагога-психолога образовательного учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями (законными представителями) по результатам организованных образовательным учреждением социологических исследований (по результатам фокус-группы обучающихся, родителей (законных представителей))	0	1	2
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе. Оценка взаимодействия педагога-психолога с обучающимся (анкетирование)	0	1	2

			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с другими педагогическими работниками (анкетирование)	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) психологической работе (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с родителями (законными представителями) (анкетирование)	0	1	2
			7. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса.	0	1	2
2.	Организация информационной основы деятельности	Современный уровень организации психологического сопровождения образовательного процесса вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т.п.)	0	1	2
			9. Создание условий для поиска обучающимся дополнительной информации для решения задач личностного развития (на основе аспектного анализа проводимой работы)	0	1	2
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
3.	Объектно ориентированная компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	Определение проблемных зон, связанных с: а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении)	11. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников в МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка".	0	1	2
			12. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся (итоговая диагностика)	0	1	2
			13. Организация деятельности обучающихся в социально значимых проектах: а) наличие проекта и информации о ходе его реализации; б) организация секции психологии научного общества учащихся (программа работы секции, результаты участия в конкурсах)	0	1	2
			14. Организация кружков социально-психологической направленности	0	1	2
			15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
4.	Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной организации; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации, отраженные в публичном докладе	0	1	2
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка" среди общественности	0	1	2

			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-кампании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5.	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционных развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в образовательной организации, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			21. Наличие персонально разработанных программ для родителей, педагогов.	0	1	2
			22. Наличие персонально разработанной программы для психологического кружка (наличие плана)	0	1	2
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба	0	1	2
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)	0	1	2
6.	Владение современным и технологиям и (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного, профессионального самоопределения	25. Применение и использование современных психодиагностических методик (компьютера, возможностей Интернета и т.д.)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий	0	1	2
7.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)	0	1	2
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка"	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения (газеты, журналы)	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях педагогической печати региона, России, зарубежья	0	1	2

			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
8.	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0	1	2
			39. Наличие своих технологических "находок", авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательной организации	0	1	2
9.	Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации психологического сопровождения образовательного процесса	41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ	0	1	2
			42. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			43. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			44. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными семьями	0	1	2
10.	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	46. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, в том числе из социально неблагополучных семей, педагогов	0	1	2
			47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у воспитанников	0	1	2
			48. Гармонизация взаимодействия в системе "педагог-воспитанник" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников и использование других форм взаимодействия с ними)	0	1	2
			49. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному состоянию среди педагогических работников образовательного учреждения)	0	1	2

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность,

высокие результаты и качество выполняемых работ старшим воспитателем  
дошкольного образовательного учреждения

N	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
				Данный показатель не проявляется	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников
1.	Ведение образовательного процесса	Профессиональная компетентность: качество действий, обеспечивающих своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач; видение проблем и их преодоление; нахождение нестандартных решений задач; гибкость и готовность принимать происходящие изменения, умение их инициировать и управлять ими; владение современными технологиями управления качеством образования, коллективом педагогов ДОО; владение проектными технологиями; умение видеть, развивать возможности и ресурсы педагогов.	1. Динамика достижений педагогов по реализуемой в МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12" программе развития	0	1	2
			2. Создание условий для творческого потенциала педагогов, формирование их профессиональной компетентности	0	1	2
			3. Организация текущего и перспективного планирования деятельности образовательной организации	0	1	2
			4. Координация деятельности воспитателей, других педагогических работников, а также разработка учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности ДОО	0	1	2
			5. Разработка рекомендаций по оснащению ДОО современным оборудованием, наглядными пособиями, методической, детской художественной и периодической литературой.	0	1	2
2.	Организация информационной основы деятельности педагогов	Подготовка к взаимодействию с педагогами, родителями вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	1. Использование интерактивных возможностей информационного пространства разного уровня	0	1	2
			2. Ведение методической и педагогической документации на электронных носителях	0	1	2
3.	Организация воспитательной работы	Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование	1. Организация кружковой работы с воспитанниками группы (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками)	0	1	2

		отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка	2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками)	0	1	2
			3. Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	0	1	2
			4. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	2
			5. Позитивная динамика в развитии детского коллектива: взаимодействие педагога с детьми	0	1	2
4.	Установление контактов с родителями (законными представителями)	Данная компетентность позволит старшему воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать образовательное учреждение инвестиционно привлекательным	1. Степень участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности образовательной организации	0	1	2
			2. Участие родителей (законных представителей) в разработке образовательной программы МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка", АООП, индивидуального образовательного маршрута воспитанников	0	1	2
			3. Наличие системы работы с одаренными детьми	0	1	2
			4. Наличие системы взаимодействия с родителями (законными представителями) неорганизованных детей (при наличии плана взаимодействия)	0	1	2
			5. Наличие воспитанников, семей - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д.	0	1	2
5.	Выстраивание инновационной и научно-методической работы в МКДОУ «ЦРР – детский сад № 12 «Сказка»	Организация инновационной педагогической деятельности. Владение средствами диагностики педагогических работников. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Умение выявить индивидуальные предпочтения и возможности педагогов.	0	1	2
			2. Умение организовать работу по выявлению затруднений педагогов, изучению, обобщению и использованию передового педагогического опыта	0	1	2
			3. Умение руководить работой научно-методического совета, творческих групп, ответственных исполнителей	0	1	2
			4. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения педагогов.	0	1	2
6.	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			2. Использование авторских программ в образовательном процессе МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка"	0	1	2
			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу (через проведение мастер-классов, официальный сайт МКДОУ "ЦРР - детский сад № 12 "Сказка".	0	1	2
			4. Степень востребованности разработанных воспитателями авторских программ в образовательной организации, в муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
7.	Владение современным	Позволяет осуществить компетентностный подход в	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	0	1	2

	и образовательными технологиями	образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе современных технологий, применение ТСО	0	1	2
8.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Участие педагогов в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			2. Руководство методическими объединениями воспитателей, научно-методического совета	0	1	2
			3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советах района, города, области	0	1	2
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	2
			6. Участие (победы) педагогов в конкурсах профессионального мастерства	0	1	2
			7. Участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения (РИП, ФЭП)	0	1	2
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях; публикации в специализированных педагогических изданиях	0	1	2
			9. Демонстрация своих достижений и достижений педагогов через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	0	1	2
			10. Участие воспитателей в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения	0	1	2
					11. Повышение квалификации	0
9.	Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько старший воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2
			2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2
			3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2
			4. Участие в реализации инновационных программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса	0	1	2
10.	Организация информационно-аналитического и кадрового обеспечения инновационной деятельности и научно-	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования.	1. Участие в отборе педагогов для проведения инновационной деятельности	0	1	2
			2. Организация обучения педагогов методике научно-исследовательской и инновационной деятельности, повышение их квалификации по тематике эксперимента	0	1	2
			3. Организация, систематизация и обобщение учебно-технологических материалов, разрабатываемые в ходе инновационной деятельности	0	1	2

	методическо й работы		4. Систематизация и обобщение годовых (и иных) отчетов о научно-исследовательской и инновационной работе, подготовка сводного отчета по итогам года	0	1	2
			5. Организация работы по созданию и пополнению базы данных (картотеки, компьютерного банка) о передовом педагогическом опыте, об эффективных образовательных технологиях, о результатах научных исследований по темам, близким к проблематике педагогического поиска в образовательном учреждении, формирование банка научно-исследовательской и инновационной деятельности образовательного учреждения	0	1	2
11.	Субъект- субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации образовательного процесса, служит условием реализации гуманизации образования	1. Проведение диагностики индивидуальных особенностей воспитанников (возможно с педагогом-психологом)	0	1	2
			2. Учет особенностей группы в педагогическом процессе, конкретизация целевых и содержательно-процессуальных характеристик образовательного процесса в соответствии с выявленными особенностями	0	1	2
			3. Снижение частоты обоснованных обращений родителей (законных представителей) по вопросам конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0	1	2
12.	Создание предметно- пространстве нной среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, задачам всестороннего развития	0	1	2
			2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	1	2

			инициативы по созданию		
3	1	0	3. Создание условий для развития предпринимательства (законодательные инициативы, поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства, развитие региональных кластеров)	3. Увеличение доли участия субъектов малого и среднего предпринимательства в экономике региона	3
3	1	0	4. Совершенствование системы государственного управления в сфере экономики (оптимизация структуры органов государственного управления, повышение эффективности государственного управления)	4. Улучшение качества государственного управления	3
3	1	0	5. Улучшение системы государственного управления в сфере культуры, искусства, физической культуры и спорта	5. Улучшение системы государственного управления в сфере культуры, искусства, физической культуры и спорта	3

МКУ «Центр развития ребенка - детский сад №12 «Сказка»  
 городского округа город Фролово  
 В настоящем деле пронумеровано и пронумеровано \_\_\_\_\_ листов  
**Восемьдесят один**  
 Заведующий \_\_\_\_\_  
 Дата «**26**» \_\_\_\_\_  
 Ж.Н. Кислова.

