

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБДОУ «Детский сад №10 комбинированного вида
г. Нового Оскола Белгородской области»

на три года с 30.05.2017 г. по 30.05.2020 г.



От работодателя:
Заведующий МБДОУ ДС №10
(Дуюнова И.В.)

М. П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС №10
 (Домашенко Е.В.)

Регистрационный № 16 от «08» июня 2017 г.

Начальник отдела трудовых отношений и мониторинга показателей
эффективности деятельности органов местного самоуправления
администрации Новооскольского района Кашеникова Ю.Н. 

ПРИНЯТ

на общем собрании
работников МБДОУ ДС № 10
от «30» мая 2017 г. № 02

**Коллективный договор
между администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ ДС № 10
по защите социально-экономических интересов работников
на 2017 - 2020 г.**

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ ДС № 10.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями Белгородской региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Новооскольской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Домашенко Елены Витальевны, работодателя в лице его представителя - заведующего Дуюновой Ирины Владимировны.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, иных документов, при принятии которых работодатель проводит согласование с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 3) положение о стимулирующих надбавках и доплатах работников в соответствии с действующей в территории системой оплаты труда;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеров и премировании работников;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) расписание занятий кружков и секций;
- 7) предварительный график отпусков работников;
- 8) графики работы сторожей, обслуживающего персонала;
- 9) баллы стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;

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

II. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (в том числе для работников, работающих в условиях совместительства).

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической работы для педагогических работников, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
введении изменений условий трудового договора работник должен быть
уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца
(ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то
работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся
в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию
здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при
заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с
настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами
внутреннего трудового распорядка, методикой формирования системы
оплаты труда и стимулирования работников МБДОУ и иными локальными
нормативными актами, действующими в учреждении.

В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27 июля 2006
года № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового
договора работодатель получает письменное согласие работника на
обработку персональных данных, которое должно включать:

- 1) фамилию, имя, отчество, адрес, номер основного документ
удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного
документа и выдавшем его органе;
- 2) наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес руководителя
организации, получающего согласие носителя персональных данных;
- 3) цель обработки персональных данных;
- 4) перечень персональных данных, на обработку которых дается
согласие носителя персональных данных;
- 5) перечень действий с персональными данными, на совершение
которых дается согласие;
- 6) срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его
отзыва.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки
и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы
профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации
работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый
календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

- 3.3.1. Организовывать своевременно профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 3.3.2. Предоставлять педагогическим работникам возможность получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений от фонда оплаты труда.
- 3.3.4. В случае направления работника на обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях. Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
- 3.3.6. Согласно приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" проводить аттестацию педагогического работника в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности один раз в пять лет на основе оценки его профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией, если педагогический работник проработал в занимаемой должности в организации не менее двух лет.

Проводить аттестацию педагогического работника в целях установления квалификационной категории по его желанию. Педагогический работник

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области» может обратиться в Главную аттестационную комиссию департамента образования с заявлением в целях установления первой квалификационной категории, независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком.

Первая квалификационная категория устанавливается на основе:

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

Педагогический работник может обратиться в Главную аттестационную комиссию департамента образования с заявлением в целях установления высшей квалификационной категории, не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

Высшая квалификационная категория устанавливается на основе:

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения воспитания и продуктивного использования новых продуктивных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в соответствии с имеющимися региональными нормативными актами по предоставлению жилья; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений, детских дошкольных учреждений.

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*), условиями трудового договора, учебным планом МБДОУ ДС № 10, графиком работы сотрудников, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом детского сада должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

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

5.3. Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Для работников детского сада:

- педагога–психолога, воспитателя устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);
- инструктора по физической культуре – 30 часов;
- воспитателя специализированной группы – 25 часов;
- старшего воспитателя – 36 часов;
- учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов;
- музыкального руководителя – 24 часа.

5.4. Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка (дополнением к трудовому договору или другим локальным актом) и Уставом.

5.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ в следующих случаях:

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом детского сада (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
федеральными законами и иными нормативными правовыми актами
Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в
возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим
правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности
сверхурочной работы каждого работника.

5.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной
трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового
распорядка, должностными обязанностями, допускается только по
письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия
работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном
приказом по учреждению .

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется
ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем
с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления
календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О
времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не
позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска
производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. В соответствии с законодательством предоставлять ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с
вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на
дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен
ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный
оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень
должностей этих работников и продолжительность дополнительного
оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в
соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом
первичной профсоюзной организации.

5.12.2. При исчислении общей продолжительности ежегодного
оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются
с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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);

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении - излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца - округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.13. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- за полную отработку календарного года без пропуска рабочих дней по болезни – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 3-х календарных дней;
- работающим инвалидам - 2 дня (Ст. 23 федерального закона от 24.11.1995 г, №181-ФЗ);
- уполномоченному по охране труда - до 3-х календарных дней;
- повару, помощнику повара, шеф - повару – 7 календарных дней (Ст.117 Трудового кодекса);
- старшей медицинской сестре – 14 календарных дней (Ст.117 Трудового кодекса).

5.14. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску (при производственной возможности) или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
5.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка в семье – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию — 2 календарных дня;
- за сдачу норм ГТО – 3 календарных дня.

5.17. Стороны договорились предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения **Приложение № 2**

5.18. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя (с выходными днями – суббота, воскресенье, праздничные дни). Режим работы учреждения: с 07.00 до 21.00.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график работы сотрудников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы сотрудников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе принятой в регионе и территории системы оплаты труда работников отрасли, регламентированной постановлением правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», постановлением главы администрации муниципального района «Новооскольский район» от 30 апреля 2014г. № 549 «Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования». *(Приложение № 3)*

На основании постановления правительства Белгородской области от 12 марта 2012 года № 114-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 октября 2010 года № 367-пп», дополнения в трёхстороннее соглашение между Областным объединением организаций профсоюзов, Объединением работодателей и Правительством Белгородской области на 2011-2013г.г., работникам при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, разработанным в учреждении, устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей.

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, других показателей.

6.3. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по должностным окладам (ставкам), предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ). Числами выплаты заработной платы являются: 15 числа каждого месяца, аванс выплачивается 30 числа каждого месяца. При увольнении — в день выдачи трудовой книжки и других документов, подтверждающих работу в образовательном учреждении.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной региональными и муниципальными нормативными актами, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов по утверждённой в области и районе методике оплаты труда;

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников МБДОУ, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение оплаты труда производится:

- при изменении размеров ставок заработной платы (должностных окладов);
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа для прочих работников МБДОУ;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 157 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

В случае закрытия или приостановки работы учреждения не по вине работников, выплачивать работникам среднюю заработную плату за весь период простоя.

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

6.9. Педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.) образовательное учреждение предусматривает дополнительную льготу путем сохранения уровня оплаты труда сроком до одного года по имевшейся

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области» ранее квалификационной категории. Принятое решение оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения (ст. 142 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий; специалистов, пользующихся льготами по оплате жилья в соответствии с Социальным Кодексом Белгородской области.

7.2. Ходатайствует перед органами законодательной и исполнительной власти о предоставлении социального жилья нуждающимся работникам, выделении ссуд на его приобретение (строительство), в том числе с учётом действующих программ льготного жилья для работников бюджетной сферы, для молодых специалистов и молодых семей.

7.3. Содействует предоставлению в установленном порядке льгот по коммунальным услугам в соответствии с Законом «Об Образовании в Российской Федерации», Социальным Кодексом Белгородской области.

7.4. Выплачивает молодым специалистам в первый год после окончания педагогического учебного заведения, единовременное пособие в размере от четырёх до шести окладов при поступлении на работу в сельскую местность.

7.5. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном Законом «Об Образовании в Российской Федерации». Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях. Предоставляет отпуск по уходу за ребёнком в возрасте до 3-х лет с частичной оплатой из средств социального страхования до достижения ребёнком возраста 1,5 лет.

7.6. Осуществляет дополнительную оплату молодым специалистам в размере 50% к тарифной ставке в течение первых пяти лет.

7.7. По итогам финансового года работникам учреждения из внебюджетных средств и средств экономии оказывает материальную помощь по личному заявлению работника (по возможности), выплачивает премии к юбилейным датам (женщинам 55 лет, мужчинам 60 лет).

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (*Приложение № 4*) с определением в нем организационных и технических

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения,
ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные
Соглашением по охране труда.

8.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее
результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке
и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей
сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке
включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты, а также моющими и
обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и
утвержденными перечнями профессий и должностей (*Приложение №5*).

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

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

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за
работниками учреждения на время приостановления работ органами
государственного надзора и контроля за соблюдением трудового
законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине
работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых
работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

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

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

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников.

8.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.21. Организовывать и проводить физкультурно – оздоровительные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)

8.22. Профком обязуется:

- информировать членов профсоюза о деятельности отраслевого профсоюза, проводить необходимую работу по улучшению внутрисоюзной деятельности своей первичной организации по вопросам охраны труда в учреждении;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей и работников учреждения;
- организовывать участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, в районной спартакиаде педагогов, смотрах художественной самодеятельности, проведении дней здоровья и экскурсий по родному краю.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились:

9.1. Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением Трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, распределению стимулирующего и премиального фондов оплаты труда, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ); установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); составление графиков работы сотрудников (ст. 103 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ); установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ); размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до
увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении,
своевременно направлять заявки на оздоровление работников в районный
комитет профсоюза.

10.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью
предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации,
аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране
труда, распределению стимулирующей части оплаты труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения
аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с
их заявлениями и решением профкома.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную
работу в учреждении, содействовать участию специалистов в конкурсах
профессионального мастерства, спартакиаде работников учреждений
образования.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению
настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по
выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о
результатах контроля на общем собрании работников в конце каждого
календарного года.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия
коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его
выполнением.

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

- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области» на 2014 – 2017 г.
2. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.
3. Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования
4. Соглашение по охране труда.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и отбеливающими средствами.

Приложение № 1

Согласовано:
Председатель профкома
_____ Е. В. Домашенко
Протокол №4
от 15.05.2017 г.

Принят на
Общем собрании
коллектива
30.05.2017 г.
Протокол №2

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ ДС №10
_____ И. В. Дуюнова
Приказ №54 от 31.05.2017 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области» на 2014 – 2017 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области» (далее – учреждение) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

- 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;
- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 213 ТК РФ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования (ст. 39 ТК РФ).

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

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

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

Должностные обязанности руководителя государственной и муниципальной организации, филиала государственной или муниципальной организации не могут использоваться по совместительству (п. 5 ст. 51 Закона «Об образовании в РФ»)

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

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

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

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

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

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

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

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

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места
работы.

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

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

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

- изменения в осуществлении образовательного процесса в
учреждении (сокращение групп, количества часов по учебному плану и
учебным программам и др.).

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

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

- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
- 2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.
- 2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.
- Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
- 2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.
- При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.
- 2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ – без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.
- 2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.
- 2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

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

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

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

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

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

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

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

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

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

2.4.9. В соответствии со ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

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

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

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

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

2.4.10. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336
ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

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

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

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

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

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

2.4.14. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

Числами выплаты заработной платы являются: 15 числа каждого месяца, аванс выплачивается 30 числа каждого месяца). При увольнении – в день выдачи

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
трудовой книжки и других документов, подтверждающих работу в образовательном учреждении.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Работник обязан:

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

3.2.2. соблюдать требования по охране труда обеспечению безопасности труда;

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

- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях учреждения;
- 3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- 3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам;
- 3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 3.3.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 3.3.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3.3.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 3.3.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.3.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 3.3.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 3.3.7. 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;

3.3.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.3.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

3.3.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.3.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.3.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

Академические права и свободы, указанные в части 3.3 настоящей статьи, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных Кодексе профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области».

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

3.4.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

3.4.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.4.4. 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;

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

3.4.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
помещений по договорам социального найма, право на предоставление
жилых помещений специализированного жилищного фонда;

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

3.4.8. право на аттестацию в целях установления квалификационной
категории. **3.5. Педагогические работники образовательного учреждения**

обязаны:

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

3.5.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать
требованиям профессиональной этики;

3.5.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников
образовательных отношений;

3.5.4. 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;

3.5.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое
качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.5.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и
состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для
получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья,
взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.5.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.5.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в
порядке, установленном законодательством об образовании;

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

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

3.5.11. соблюдать устав образовательной организации, положение о
специализированном структурном образовательном подразделении
организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового
распорядка.

3.5.12. Педагогический работник организации, осуществляющей
образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального
предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.5.13. 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.

3.5.14. 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 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

3.6. Работодатель имеет право:

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

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

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

3.6.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

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

3.7. Работодатель обязан:

3.7.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

3.7.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.7.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

3.7.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

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

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

- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
- 3.7.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- 3.7.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- 3.7.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.8. Ответственность сторон трудового договора:

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

3.8.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

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

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

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

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.8.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

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

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

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

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

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

3.9. Педагогическим работникам запрещается:

3.9.1. Изменять по своему усмотрению расписание занятий;

3.9.2. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

3.10. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

3.10.1. Курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества; 3.9.2. Хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя (с выходными днями – суббота, воскресенье, праздничные дни). Режим работы

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
учреждения: с 07.00 до 17.30, группы кратковременного пребывания
(вечернего пребывания) – с 17.30 до 21.00

4.1.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, 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 обучающимися. 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, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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

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

Продолжительность рабочего времени в учреждении устанавливается: 20 часов в неделю – учителям-логопедам, 18 часов в неделю - педагогу дополнительного образования, 24 часа в неделю - музыкальным руководителям, 25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно с детьми в группах компенсирующей направленности, 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре, 36 часов в неделю – всем остальным педагогическим работникам учреждения.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.

4.1.5. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательстве порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.1.6. Режим работы руководителя учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения и устанавливается в следующем порядке: дежурство администраторов (заведующего учреждения, старшего воспитателя, заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, старшей медсестры, шеф – повара, делопроизводителя) осуществляется на весь период нахождения детей в здании учреждения: с 07.00 до 17.30. График работы дежурных администраторов утверждается приказом руководителя.

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

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

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

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

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

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

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: педагогические работники, работники пищеблока.

Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется с учетом: выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности рабочего времени; подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.11. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени (для сторожей) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный составляет один год.

4.1.12. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.13. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

- присутствие на занятиях посторонних лиц без
разрешения

представителя работодателя;

- входить в группу после начала занятия, за исключением представителя
работодателя;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во
время проведения занятий и в присутствии воспитанников и их родителей

4.2. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

Для выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня,
перерыв для приема пищи не устанавливается. Воспитатели осуществляют
прием пищи в групповых комнатах во время приема пищи детьми.

Для остальных педагогических работников устанавливается перерыв для
приема пищи и отдыха с 12.00 по 13.00, с 14.00 по 14.30, согласно графика
работы.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

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

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

4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за
детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре
дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть
использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по
их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
производится в размере и порядке, которые установлены федеральными
законами (ст. 262 ТК РФ).

4.2.6. Работникам учреждения предоставляются:

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.2.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, учителю-логопеду, воспитателям, работающим в группах компенсирующей направленности – 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения.

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ст. 124 ТК РФ).

4.2.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

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

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

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

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

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

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель поощряет работников учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности (объявление благодарности, премирование, награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии).

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

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

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

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

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

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

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

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

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

- принятия необоснованного решения руководителем учреждения (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области» его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем учреждения (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ);

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

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

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

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

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

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

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

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

VII. Заключительные положения

7.1. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

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

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

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом Минобрнауки России
от 07.12.2000 № 3570

**Положение о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам образовательных учреждений
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем, которых является Минобрнауки России или в отношении которых Минобрнауки России осуществляет полномочия учредителя.
2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п. 5 ст. Закона Российской Федерации «Об образовании»¹ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию в должностях или на условиях, предусмотренных в приложении в настоящему Положении.
4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:
 - фактически проработанное время;
 - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
 - время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
 - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц; работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образования в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев. При условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между увольнением с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании вышшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
работника занимаемой должности или выполняемой по состоянию здоровья
(согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению
данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по
собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с
изменением места жительства перерыв в работе удлинняется на время,
необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в
любое время при условии, что это отрицательно не отразится на
деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска,
продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску,
возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и
другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются
Уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его
заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного
учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется
приказом Минобразования России.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в
установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в
установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии,
что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и
программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического
работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе
администрации, за исключением полной ликвидации образовательного
учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в
длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней
нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по
согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится
на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический
работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом
семьи.

**Перечень должностей,
работа в которых насчитывается в стаж
непрерывной преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж
непрерывной преподавательской работы:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

- профессор,
- доцент,
- старший преподаватель,
- ассистент,
- учитель,
- учитель-дефектолог,
- учитель-логопед,
- преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки),
- педагог дополнительного образования, - руководитель физического воспитания,
- мастер производственного обучения,
- старший тренер-преподаватель,
- тренер-преподаватель,
- концертмейстер,
- музыкальный руководитель,
- воспитатель.

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- ректор, директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением,
- проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом,
- директор, начальник филиала образовательного учреждения,
- заведующий филиалом образовательного учреждения,
- старший мастер,
- декан, заместитель декана факультета,
- заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором,
- заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;
- учебный секретарь ученого совета,
- руководитель (заведующий) производственной практикой,
- методист,
- инструктор-методист,
- старший методист.
- старший воспитатель,
- классный воспитатель,
- социальный педагог,
- педагог-психолог,
- педагог-организатор,
- старший вожатый,

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

- инструктор по труду,
- инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего Перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего Перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объеме:

- не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;
- не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;
- не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Приложение №3

Утверждена
постановлением
администрации
Новооскольского района
от 30 апреля 2014г № 549

Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

Система оплаты труда разработана для дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, и применяется в отношении всех категорий работников: педагогических и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя учебно-вспомогательный, обслуживающий и административный персонал.

1. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

1.1. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

ФОТ общ = ФОТ пп + ФОТ пр.пер., где:

ФОТ пп - фонд оплаты педагогического персонала
ФОТ пр.пер. - фонд оплаты прочего персонала.

Фонд оплаты педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года № 565-пп «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях», из расчета на одного обучающегося, в части оплаты труда, с учетом поправочного коэффициента на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации.

Формула для расчета:

$ФОТ_{пп} = N \times K \times D \times U$,

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях,
осуществляющих образовательную деятельность;

К - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации,
устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области на
переходный период для отдельных малокомплектных дошкольных
образовательных организаций (при отсутствии коэффициента-1);

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных
гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного
дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях,
осуществляющих образовательную деятельность;

У - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с данной
Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования
работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих
государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и
бесплатного дошкольного образования, но за счет средств местного бюджета
на текущий финансовый год.

Фонд оплаты прочего персонала не входит в норматив финансирования
расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на
получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в
дошкольных образовательных организациях, осуществляющих
образовательную деятельность, утвержденный постановлением
Правительства области от 30 декабря 2013 года № 565-пп «Об утверждении
нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций
из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий
реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного
образования в дошкольных образовательных организациях»

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по
дошкольным образовательным организациям (ФОТдоо) на очередной
финансовый год осуществляется по формуле:

$ФОТ_{пр.пер} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст} + ФОТ_{ц} + ФОТ_{отп}$, где:

ФОТ_б - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда
по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных
гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТ_{ст} - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТ_ц - централизованный фонд стимулирования заведующего дошкольной
образовательной организацией, который составляет до 15 процентов от
общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и
стимулирующего), (без учета ФОТ_{отп}).

В дошкольной образовательной организации формируется дополнительный
фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты
праздничных дней.

ФОТ_{отп} - фонд оплаты труда на замену отпусков рассчитывается от
заработной платы с учетом действующих нормативных документов

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
следующим категориям работников: помощникам воспитателей,
заведующим, медицинскому персоналу, поварам, шеф-поварам, рабочим по
стирке и ремонту спецодежды, сторожам, подсобным рабочим.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала
определяется по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times \text{ш}$, где:

ш - стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 70 процентов. Значение ш
определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования заведующих
дошкольных образовательных организаций

2.1. Дошкольная образовательная организация формирует
централизованный фонд стимулирования заведующего в размере до 15
процентов от фонда оплаты труда прочего персонала (базового и
стимулирующего) (без учета ФОТотп) данной дошкольной образовательной
организации.

2.2 Распределение централизованного фонда стимулирования
заведующих дошкольных образовательных организаций осуществляется в
соответствии с нормативным правовым актом органа местного
самоуправления.

Стимулирующие выплаты заведующего делятся на две группы:

- стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:
за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали
К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени),
«Заслуженный учитель»;

- за отраслевые награды: звания «Отличник народного просвещения» и
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»
(приложение №1);

- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного
процесса (приложение №2);

В случае если заведующий одновременно имеет несколько наград из выше
перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из
соответствующих доплат.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному
месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда
стимулирования.

Критерии стимулирования разрабатываются с учётом спектра
профессиональной деятельности заведующих дошкольных образовательных
организаций, показатели оценки - с учётом действующих норм и требований,
удовлетворённости потребителей образовательных услуг качеством данных
услуг.

Заведующий дошкольной образовательной организацией формирует и
утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации и
тарификационный список в пределах фонда оплаты труда.

3. Распределение фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

3.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал дошкольная образовательная организация самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на областном уровне).

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТпед.пер.} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТпед. Пер.} \times \text{Дс, где}$$

Дс -доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала

Рекомендуемый диапазон Дс от 20 до 70 процентов. Значение Дс определяется организацией самостоятельно.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и гарантированной части (ФОТг):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТг}$$

Объем гарантированной части определяется по формуле: $\text{ФОТг} = \text{ФОТпп} \times \text{Дг}$, где

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

4. Расчет оплаты труда педагогических работников

4.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада (приложение №3) с применением гарантированных выплат (приложение №4) и стимулирующих выплат (приложения №1, №2) согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$\text{Зп.восп.} = (\text{О баз.восп.} \times \text{К попр. на контингент} \times (1 + \text{К1})) + \text{С, где}$$

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению №3;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
численность контингента по списочному составу в группе
на дату тарификации

$$K = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования в каждом муниципальном районе (городском округе) в разрезе каждой группы дошкольной организации в соответствии с паспортом бюро технической инвентаризации и СанПиН.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1.

K1 – специальные гарантированные надбавки (приложение №4)

K2 – специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение №5)

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$$\text{Зп.пед} = (\text{О баз.пед.} * K \text{ попр. на контингент} * (1 + K1 + K2)) + C, \text{ где}$$

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно постановления (приложение №3).

K попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$K = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в целом по дошкольной образовательной организации на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование дошкольной образовательной организации в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования в каждом муниципальном районе (городском округе) в разрезе каждой дошкольной организации.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
В группах компенсирующей и комбинированной направленности
поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1.

K1 - специальные гарантированные надбавки (приложение №4);

K2 – специальные гарантированные надбавки молодым специалистам
(приложение №5);

C - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых
наград и за качество работы (приложения №1, №2).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01
января по основной должности и в соответствии с Положением о
распределении стимулирующего фонда оплаты труда, разработанным в
каждой дошкольной образовательной организации.

Для вновь прибывших работников стимулирующая часть по результатам
труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но
при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда
(экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь
принятых работников). При этом методика данного распределения
определяется в соответствии с Положением о распределении
стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной
организации.

С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в
течение года заработная плата педагогических работников должна
пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

5. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного,
административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного,
административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении №3.

$Зп\ пр = (О\ баз. пр. * (1 + K2)) + C$, где

О баз. пр. - базовый оклад прочего персонала.

K2 - специальные гарантированные надбавки (приложение №4);

C - стимулирующие надбавки (приложения №1, №2)

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в
соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты
труда.

5.1. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя дошкольной
образовательной организации.

5.1.1. Оплата труда заведующего дошкольной образовательной организации
устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя,
фактически сложившейся на 1(одно) физическое лицо списочного состава, и
стимулирующей надбавки:

$Зп\ завед. = (средняя\ Зп\ базовая\ воспит. * (1 + K + A)) + C_n$, где

Сред Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя,

K - коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
от 101 до 150 детей - 0,6;
от 151 до 200-0,7;
от 201 до 250 детей-1;
от 251 и более детей-1,2

А- доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

Сн - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

5.1.2. Оплата труда старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, с применением коэффициентов.

Заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается руководителем на основании заключаемых трудовых договоров.

Базовая заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада заведующего дошкольной образовательной организации без учета доплаты ему за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть заработной платы старшего воспитателя устанавливается органом самоуправления дошкольной образовательной организации по представлению заведующего дошкольной образовательной организацией, в соответствии с критериями эффективности работы (приложения №2, №1).

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

$ЗП_{б.ст.восп.} = Б.зп.зав. \times (K + A)$, где:

Б.зп.зав. - базовая заработная плата заведующего без квалификационной категории;

К - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

А-коэффициент за квалификационную категорию

0,05 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15- для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается два раза в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

6. Общие положения Методики

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) производится путем деления базового оклада на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

Приложение №1
к Методике формирования
системы оплаты труда
и стимулирования работников
дошкольных образовательных организаций

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

№ п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты(руб., % от базового оклада)
1	Педагогические работники и заведующие	За звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»;	3000 руб
		- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации».	500 руб.
2.	Учебно- вспомогательный персонал(медицинский персонал)	За непрерывный (медицинский стаж) - от 3 до 5 лет; - свыше 5 лет.	20% 30%
	Бухгалтерские работники;	-за выслугу лет специальности по от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10% 15% 20% 30%

Приложение №2
к Методике формирования
системы оплаты труда и
стимулирования работников
дошкольных образовательных организаций

Принят:
на Общем собрании коллектива
МБДОУ ДС № 10
Протокол № 01 от 15 января 2014 г.

Утвержден:
Заведующий МБДОУ ДС № 10
_____ Дуюнова И.В.
Приказ № 10 от 15 января 2014 г.

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №10
комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, рекомендованной Департаментом образования Белгородской области к внедрению в качестве системы оплаты труда и стимулирования труда работников дошкольных образовательных организаций, начиная с 1 января 2014 года.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольной образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников ДОУ.

1.4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления образовательного учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников
образовательных организаций, реализующих основную образовательную
программу дошкольного образования, учитываемые при установлении
стимулирующих выплат.

2.1 Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»
ДОО – дошкольная образовательная организация,
ФГОС ДО – федеральный государственный стандарт дошкольного образования,
ОВЗ – ограниченные возможности здоровья,
АПО – актуальный педагогический опыт
ГКП – группа кратковременного пребывания
ЗОЖ – здоровый образ жизни
ПМПК – психолого – медико - педагогическая комиссия

2.1.1 Первая квалификационная группа «Педагогический персонал»

(воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог дополнительного образования)

Общие показатели (для всех, относящихся к педагогическому персоналу)				
№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов	
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами		от 1 до 3 баллов	
2.	Качественное и своевременное ведение установленной документации	Оценивается по результатам оперативного контроля старшего воспитателя	от 1 до 3 баллов	
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	Качественно организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. <i>Оценивается по результатам оперативного контроля старшего воспитателя</i>	от 1 до 5 баллов	
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма воспитанников	3 балла	
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов	1 балл - положительные отзывы выше 90% <i>(по результатам мониторинга)</i> 1 балл – наличие отзывов на уровне ДОУ <i>(в книге отзывов)</i> 3 балла – наличие отзывов в СМИ	
6.	Участие в инновационной деятельности	муниципальный, региональный уровень	от 1 до 3 баллов	
7.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	АПО оценивается в течение двух лет	на уровне ДОУ – 2 балла ; муниципальный уровень – 3 балла ; областной уровень – 5 баллов .	
8.	Презентация собственного АПО в открытых формах	публичное выступление (мастер-класс, конференция, доклады, форумы,	7 баллов – на федеральном и международном уровне; 5 баллов – на областном уровне;	

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»**

		презентации, открытые показы ОД и др. по теме АПО и ПО)	3 балла – на муниципальном уровне; 1 балл – на уровне ДОУ (<i>выступление</i>) (2 балла – открытый показ ОД, мастер-класс на уровне ДОУ) 2 балла - участие в семинарах и др. на областном уровне (<i>без выступления</i>).	
9.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Публикации на областном, федеральном и международном уровне оцениваются в течение года (<i>не более 6 статей</i>). <i>*Оценивается не более одной статьи в одном сборнике или периодическом издании; количество авторов не более трех</i>)	7 баллов – на федеральном и международном уровне; 5 баллов – на областном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне; 2 балла - публикация в электронных сборниках, (в том числе в сетевом классе Белогорья) 1 балл – на сайте ДОУ (<i>не более 5 баллов</i>)	
10.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	Оцениваются проекты, утвержденные приказом по ДОУ	от 3 до 5 баллов	
11.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, региональном уровне	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп	от 1 до 5 баллов (<i>от объема и содержания работы</i>)	
12.	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года» (<i>региональный уровень</i>)		5 баллов	
13.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	муниципальный, региональный, федеральный (в том числе звание призер) уровень	муниципальный уровень – 5 баллов ; областной уровень – 10 баллов ; федеральный уровень – 15 баллов .	

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

14.	Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	победитель, призёр, лауреат, участник <i>(неоднократное участие в одном конкурсе учитывается только при наличии работ в разных номинациях)</i>	<u>очные конкурсы</u> участие: 7 баллов – на федеральном и международном уровне; 5 баллов – на областном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне; (за результативность дополнительно: победитель - 5 баллов ; призер - 4 баллов ; лауреат - 3 балла) <u>дистанционные конкурсы*:</u> участие 3 балла – на федеральном и международном уровне; 2 балла – на областном уровне; (за результативность дополнительно: победитель - 3 балла ; призер - 2 балла ; лауреат - 1 балл) <u>за результативность на уровне ДОУ:</u> победитель - 3 балла ; призер - 2 балла ; лауреат – 1 балл.	
15.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	победитель, призёр, лауреат, участник <i>(неоднократное участие в одном конкурсе учитывается только при наличии работ в разных номинациях)</i>	<u>очные конкурсы</u> участие: 7 баллов – на федеральном и международном уровне; 5 баллов – на областном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне (за результативность дополнительно: победитель - 5 баллов ; призер - 4 балла ; лауреат - 3 балла. <u>дистанционные конкурсы*:</u> участие 3 балла – на федеральном и международном уровне; 2 балла – на областном уровне; (за результативность дополнительно: победитель - 3 балла ; призер - 2 балла ; лауреат - 1 балл) <u>за результативность на уровне ДОУ:</u> победитель - 3 балла ; призер - 2 балла ; лауреат – 1 балл.	
16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах	от 1 до 3 баллов	

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

		игровой поддержки и др.		
17.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	работа в консультационных Центрах, охват семей	от 1 до 3 баллов	
18.	Активное участие в общественно значимой деятельности	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, профсоюзная деятельность и др.)	- взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью - от 1- до 5 баллов; - участие в утренниках в роли актёров – одно участие – 1 балл; - субботники – 3 балла; - косметический ремонт здания – от 1 до 3 баллов; - благоустройство территории – от 1- до 3 баллов; - профсоюзная деятельность (члены ПК, профсоюзных комиссий, уполномоченный по ОТ) - от 1- до 5 баллов; - общественные поручения: - ответственный за содержание и обновление сайта ДОУ - 5 баллов; - ответственный за закрепленные тематические площадки и уголки (зимний сад, огород, розарий, метеорологическая площадка и т.д.) – 5 баллов - ответственный по ОТ – 5 баллов - (секретарь\ председатель Управляющего совета, общего собрания работников ДОУ, пед. совета – 3 балла; - инспектор по охране прав детства – 3 балла; - оператор\эксперт «Наша новая школа», ответственный за заполнения базы данных пед. работников – 2 балла - выполнение поручений администрации (в зависимости от объема) - от 1 до 5 баллов (при наличии записи в листе поручений); - участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ (выставки, акции и т.д.): на муниципальном уровне – 2 балла - на областном уровне – 3 балла	
19.	Высшее образование	-	5 баллов	

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»**

20.	Педагогический стаж работы		от 1 до 5 лет - 1 балл от 6 до 10 лет – 2 балла от 11 до 15 лет – 3 балла от 16 до 20 лет – 4 балла от 21 и выше – 5 баллов	
21.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	ведение личной страницы на сайте ДОО (в зависимости от наполняемости и качества материала с учетом обновления страницы не менее двух раз в месяц)	от 1 до 5 баллов	
22.	Личные достижения педагогов		Письменные благодарности руководителя ДООУ – 1 балл ; почетные грамоты управления образования – 3 балла ; почетные грамоты, благодарственные письма администрации муниципального района «Новооскольский район» - 5 баллов ; почетные грамоты, благодарности областного уровня – 7 баллов .	

*** Дистанционный конкурс предполагает заочное участие в конкурсе с использованием ресурсов сети Интернет**

Специфические показатели				
№	Показатели	Должность	Примечание	Количество баллов
23.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	воспитатель	не менее 80 % для городских и поселковых ДОО, не менее 70% -для сельских ДОО	3 балла
24.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	воспитатель, инструктор по физической культуре	показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель	3 балла
25.	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	воспитатель групп раннего возраста		3 балла
26.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период	воспитатели групп раннего возраста, педагог-психолог	по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО	от 1 до 3 баллов (в зависимости от уровня адаптации)
27.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	Педагоги, работающие с данной категорией детей		3 балла

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»**

28.	Результаты положительной динамики коррекционно – развивающей помощи детям по результатам ПМПК	Учитель-логопед	Устанавливается раз в год по итогам заседания зональной ПМПК	5 – баллов 100 % детей выпущено с исправленной речью 4 – балла от 71 до 99% детей выпущено с исправленной речью 3 балла – от 60 до 70% детей выпущено с исправленной речью
29.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО	педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, инструктор по физической культуре	Индивидуальная, кружковая работа при наличии материалов, подтверждающих сопровождение одаренных детей: диагностические материалы, карты одаренных детей, планы, программы сопровождения детей, практические выходы работы (фотоматериалы, грамоты и т.д.).	от 1 до 5 баллов
30.	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО	воспитатель		3 балла - 100% оплаты 2 балла - 90% оплаты 1 балл - 80% оплаты
31.	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	педагог-психолог,	по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДОУ 2 раза в год	от 1 до 3 баллов
32.	Консультативное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	педагог-психолог, учитель-логопед		от 1 до 3 баллов
33.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	инструктор по физкультуре	организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО	от 1 до 3 баллов

Старший воспитатель

Общие показатели (для всех, относящихся к педагогическому персоналу)			
№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»**

1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами		от 1 до 3 баллов
2.	Качественное и своевременное ведение установленной документации	Оценивается по результатам оперативного контроля старшего воспитателя	от 1 до 3 баллов
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	Качественно организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. <i>Оценивается по результатам оперативного контроля старшего воспитателя</i>	от 1 до 5 баллов
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма воспитанников	3 балла
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов	1 балл - положительные отзывы выше 90% <i>(по результатам мониторинга)</i> 1 балл – наличие отзывов на уровне ДООУ <i>(в книге отзывов)</i> 3 балла – наличие отзывов в СМИ
6.	Участие в инновационной деятельности	муниципальный, региональный уровень	от 1 до 3 баллов
7.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	АПО оценивается в течение двух лет	на уровне ДООУ – 2 балла ; муниципальный уровень – 3 балла ; областной уровень – 5 баллов.
8.	Презентация собственного АПО в открытых формах	публичное выступление (мастер-класс, конференция, доклады, форумы, презентации, открытые показы ОД и др. по теме АПО и ПО)	7 баллов – на федеральном и международном уровне; 5 баллов – на областном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне; 1 балл – на уровне ДООУ <i>(выступление)</i> (2 балла – открытый показ ОД, мастер-класс на уровне ДООУ) 2 балла - участие в семинарах и др. на областном уровне <i>(без выступления)</i> .
9.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Публикации на областном, федеральном и международном уровне оцениваются в течение года <i>(не более 6 статей)</i> . <i>*Оценивается не более одной статьи в одном сборнике или периодическом издании; количество авторов не более трех)</i>	7 баллов – на федеральном и международном уровне; 5 баллов – на областном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне; 2 балла - публикация в электронных сборниках, (в том числе в сетевом классе Белогорья) 1 балл – на сайте ДООУ <i>(не более 5 баллов)</i>
10.	Участие в разработке и реализации	Оцениваются проекты,	от 3 до 5 баллов

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

	проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	утвержденные приказом по ДОУ	
11.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, региональном уровне	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп	от 1 до 5 баллов <i>(от объема и содержания работы)</i>
12.	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года» <i>(региональный уровень)</i>		5 баллов
13.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	муниципальный, региональный, федеральный (в том числе звание призер) уровень	муниципальный уровень – 5 баллов ; областной уровень – 10 баллов ; федеральный уровень – 15 баллов .
14.	Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	победитель, призёр, лауреат, участник <i>(неоднократное участие в одном конкурсе учитывается только при наличии работ в разных номинациях)</i>	очные конкурсы участие: 7 баллов – на федеральном и международном уровне; 5 баллов – на областном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне; (за результативность дополнительно: победитель - 5 баллов ; призер - 4 баллов ; лауреат - 3 балла) дистанционные конкурсы*: участие 3 балла – на федеральном и международном уровне; 2 балла – на областном уровне; (за результативность дополнительно: победитель - 3 балла ; призер - 2 балла ; лауреат - 1 балл) за результативность на уровне ДОУ: победитель - 3 балла ; призер - 2 балла ; лауреат – 1 балл .
15.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	победитель, призёр, лауреат, участник <i>(неоднократное участие в одном конкурсе учитывается только при наличии работ в разных номинациях)</i>	очные конкурсы участие: 7 баллов – на федеральном и международном уровне; 5 баллов – на областном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне (за результативность дополнительно: победитель - 5 баллов ; призер - 4 балла ; лауреат - 3 балла .) дистанционные конкурсы*: участие 3 балла – на федеральном и международном уровне; 2 балла – на областном уровне; (за результативность дополнительно:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

			победитель - 3 балла; призер - 2 балла; лауреат - 1 балл) за результативность на уровне ДОУ: победитель - 3 балла; призер - 2 балла; лауреат – 1 балл.
16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др.	от 1 до 3 баллов
17.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	работа в консультационных Центрах, охват семей	от 1 до 3 баллов
18.	Активное участие в общественно значимой деятельности	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, профсоюзная деятельность и др.)	- взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью - от 1- до 5 баллов; - участие в утренниках в роли актёров – одно участие – 1 балл; - субботники – 3 балла; - косметический ремонт здания – от 1 до 3 баллов; - благоустройство территории – от 1- до 3 баллов; - профсоюзная деятельность (члены ПК, профсоюзных комиссий, уполномоченный по ОТ) - от 1- до 5 баллов; - общественные поручения: - ответственный за содержание и обновление сайта ДОУ - 5 баллов; - ответственный за закрепленные тематические площадки и уголки (зимний сад, огород, розарий, метеорологическая площадка и т.д.) – 5 баллов - ответственный по ОТ – 5 баллов - (секретарь\ председатель Управляющего совета, общего собрания работников ДОУ, пед. совета – 3 балла; - инспектор по охране прав детства– 3 балла; -оператор\эксперт «Наша новая школа», ответственный зазаполненийбазы данных пед. работников– 2 балла - выполнение поручений администрации (в зависимости от объема) - от 1 до 5 баллов (при наличии записи в листе поручений);

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»**

			- участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ (выставки, акции и т.д.): на муниципальном уровне – 2 балла на областном уровне – 3 балла
19.	Высшее образование	-	5 баллов
20.	Педагогический стаж работы		от 1 до 5 лет – 1 балл от 6 до 10 лет – 2 балла от 11 до 15 лет – 3 балла от 16 до 20 лет – 4 балла от 21 и выше – 5 баллов
21.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	ведение личной страницы на сайте ДОУ <i>(в зависимости от наполняемости и качества материала с учетом обновления страницы не менее двух раз в месяц)</i>	от 1 до 5 баллов
22.	Личные достижения педагогов		Письменные благодарности руководителя ДОУ – 1 балл ; почетные грамоты управления образования – 3 балла ; почетные грамоты, благодарственные письма администрации муниципального района «Новооскольский район» - 5 баллов ; почетные грамоты, благодарности областного уровня – 7 баллов .

*** Дистанционный конкурс предполагает заочное участие в конкурсе с использованием ресурсов сети Интернет**

Специфические показатели

№	Показатели	Примечание	Количество баллов
23.	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования		5 баллов
24.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами		от 3 до 5 баллов
25.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования		от 3 до 5 баллов
26.	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО		5 баллов
27.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов		5 баллов

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

	ДОО		
28.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг	охват детей в возрасте от 4 до 7 лет дополнительным образованием	3 балла
29.	Обеспечение развития государственно-частного партнёрства	методическое, организационное сопровождение ЧДОУ, ИП.	3 балла
30.	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	договора, совместные мероприятия	5 баллов
31.	Организация методического сопровождения при представлении материалов деятельности ДОУ или отдельных педагогов в конкурсах, конференциях, семинарах на муниципальном, региональном, федеральном уровне	перечень материалов	от 1 до 5 баллов

2.1.2. Вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал»

Старшая медсестра

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел		2 балла
2.	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов		1 балл
3.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др.	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0.5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов осуществление дежурства – 0,5 балла

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»**

4.	Высшее образование		1 балл
5.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	не менее 80 % для городских и поселковых ДОО, не менее 70% -для сельских ДОО	1 балл
6.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель	1 балл
7.	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований	2 балла
8.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса	3 балла
9.	Качественная организация питания и выполнение норм питания	не менее 90% в соответствии с СанПиН	5 баллов
10.	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами		1 балл
11.	Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями		1 балл

Младший воспитатель

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др.	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в утренниках (в качестве актера) – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0,5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ – 0,5 балла ; выполнение поручений

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»**

			администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов осуществление дежурства – 0,5 балла
2.	Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)		1 балл
3.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	не менее 80 % для городских и поселковых ДОО, не менее 70% -для сельских ДОО	1 балл
4.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель	1 балл
5.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса	1 балл

2.1.3. Третья квалификационная группа «Обслуживающий персонал»

Подсобный рабочий

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0.5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДООУ – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

			баллов;
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		1 балл
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 балл
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 балла
5.	Качественное содержание пищеблока		2 балла
6.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ		2 балла

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0,5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОО – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов осуществление дежурства – 0,5 балла
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		1 балл
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 балл
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 балла
5.	Качественное содержание территории ДОО		3 балла
6.	Оперативность и качественное		3 балла

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

	выполнение заявок сотрудников		
--	-------------------------------	--	--

Кастелянша

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0,5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОО – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов осуществление дежурства – 0,5 балла
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		1 балл
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 балл
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 балла
5.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ		2 балла
6.	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах		3 балла

Шеф-повар

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0,5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

		мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	(участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов осуществление дежурства – 0,5 балла
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		1 балл
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 балл
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 балла
5.	Качественная организация питания детей		4 балла
6.	Наличие категории		2 балла
7.	Обеспечение диетического питания детей с ОВЗ		1 балл

Повар

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0,5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем		1 бал

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

	состоянии		
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 бал
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 бала
5.	Качественное выполнение функций шеф-повара		1 балл
6.	Качественная организация питания детей		4 балла
7.	Наличие категории		2 бала
8.	Обеспечение диетического питания детей с ОВЗ		1 балл

Помощник повара

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0,5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОО – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		1 бал
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 бал
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 бала
5.	Качественная организация питания детей		4 балла

Кладовщик

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0.5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОО – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов осуществление дежурства – 0,5 балла
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		1 балл
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 балл
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 балла
5.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ		2 балла
6.	Качественное ведение установленной документации		1 балл
7.	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения		1 балл

Рабочий по ремонту и стирке белья

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0.5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»**

		мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	(участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДООУ – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов осуществление дежурства – 0,5 балла
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		1 балл
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 балл
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 балла
5.	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах		4 балла
6.	Помощь в одевании детей групп раннего возраста при подготовке к прогулке		1 балл

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0.5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДООУ – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов осуществление дежурства –

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

			0,5 балла
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		1 балл
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 балл
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 балла
5.	Помощь в одевании детей групп раннего возраста при подготовке к прогулке		1 балл
6.	Оперативность устранения замечаний		1 балл

Сторож

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0,5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОО – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		1 балл
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 балл
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 балла
5.	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности		4 балла

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

	имущества, зданий, территории ДОО		
--	-----------------------------------	--	--

Делопроизводитель

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0,5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОО – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно поручение – от 0,5 до 3 баллов осуществление дежурства – 0,5 балла
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		1 балл
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		1 балл
4.	За сложность и напряженность работы	(в соответствии с положением ДОО)	3 балла
5.	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения		1 бал
6.	Качественное ведение табеля учета рабочего времени, табеля питания сотрудников		1 балл
7.	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива		2 балла

2.1.4. Четвертая квалификационная группа «Административно-управленческий персонал»

(АУП)

(заместитель заведующего по административно-хозяйственной части (АХЧ))

№ п/п	Показатели	Примечание	Количество баллов
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО		1 балл

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»**

2.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования		1 балл
3.	Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности	(отсутствие серьезных или множественных не устраненных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарнадзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др.)	1 балл
4.	Обеспечение соответствия территории ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам		1 балл
5.	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	отсутствие предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда	1 балл
6.	Эффективное расходование бюджетных средств		1 балл
7.	Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств		1 балл
8.	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов		1 балл
9.	Соблюдение прав участников образовательного процесса	отсутствие обоснованных жалоб	1 балл
10.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – 1 балл ; участие в субботниках – 0,5 балла ; участие в косметическом ремонте здания – 0.5 балла ; благоустройство территории – 1 балл , общественные поручения (участие в работе комиссий, профсоюзная деятельность и т.д) – 0,5 балла ; участие в мероприятиях, повышающих имидж ДООУ – 1 балл ; выполнение поручений администрации – в зависимости от объема и содержания работы за одно

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

			поручение – от 0,5 до 3 баллов; осуществление дежурства – 0,5 балла
11.	Высшее образование		1 балл
12.	Высокое качество проведения ремонтных работ в ДОО		5 баллов
13.	Результативность работы по энергосбережению		1 балл
14.	Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО		1 балл
15.	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО		1 балл
16.	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО		1 балл

2.2. Распределение средств стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ производится управляющим советом в соответствии с Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования и положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденным в данном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера работника ДОУ устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на период, предусмотренный Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования и положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения в данном учреждении.

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

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

2.6. Стимулирование труда работников дошкольного образовательного учреждения, производится только по основной должности.

3. Условия и порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам дошкольных образовательных учреждений.

3.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения по результатам труда в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в денежной сумме два раза в год на 01 сентября и 01 января.

3.2. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДООУ по результатам труда в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда, является протокол заседания и решение органа самоуправления дошкольного образовательного учреждения о согласовании оценки показателей эффективности деятельности и оценки труда работников ДООУ. Оценка эффективности деятельности и труда работников ДООУ проводится экспертно-аналитической комиссией ДООУ с оформлением оценочного листа работника.

3.3. Экспертно-аналитическая комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Общего собрания коллектива и утверждается приказом заведующего ДООУ. В состав экспертно-аналитической комиссии могут входить руководитель ДООУ, руководители методических объединений (комиссий), члены Управляющего Совета, представители профсоюзного органа работников ДООУ и т.п.

3.4. Экспертно-аналитическая комиссия заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения на основании представленных работником подтверждающих документов.

3.5. Форма и содержание оценочных листов работников ДООУ включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.6. Утверждение итоговых оценочных листов работников ДООУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической комиссии с оформлением письменного протокола.

3.8 На основании проведенной оценки достижений работников ДООУ производится подсчет баллов за соответствующий период. По каждому работнику составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем показателям, зафиксированная в итоговых оценочных листах.

3.7. В течение пяти дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической комиссии руководитель ДООУ знакомит каждого сотрудника ДООУ с итоговым оценочным листом, в котором сотрудник ставит дату ознакомления и подпись.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник образовательного учреждения в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в экспертно-аналитическую комиссию.

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

**Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам
должностей работников**

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
Административный персонал		
1.	Заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе (части): - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	6905 7466 8053 8673
2.	Заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе (части): - без категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7466 8053 8673
Педагогические работники		
3.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7027 7585 8172
4.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7027 7585 8172

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
5.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7027 8172 8793
6.	Педагог-психолог, социальный педагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7027 8172 8793
7.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	7027 8172 8793
8.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	8246 9590 10321
Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
9.	Младший воспитатель: - среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; - среднее профессиональное образование	5632 5740
10.	Помощник воспитателя	5632
11.	Секретарь учебной части: - среднее (полное) общее образование; - среднее профессиональное образование; - высшее профессиональное образование	5632 5925 6240
12.	Бухгалтер: - без квалификационной категории; - среднее специальное (экономическое) образование (II категория); - высшее профессиональное (экономическое) образование (I категория)	5632 6182 6908
13.	Бухгалтер (ревизор): - без квалификационной категории; - среднее специальное (экономическое) образование (II категория); - высшее профессиональное (экономическое) образование (I категория)	5632 6182 6908

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
14.	Экономист: - без квалификационной категории; - среднее специальное (экономическое) образование (II категория); - высшее профессиональное (экономическое) образование (I категория)	5632 6182 6908
15.	Техник: - без квалификационной категории; - среднее специальное образование (II категория); - среднее специальное образование (I категория)	5632 6240 6943
16.	Инженер: - высшее техническое образование (без квалификационной категории); - высшее техническое образование (II категория); - высшее техническое образование (I категория)	5632 6182 6908
17.	Программист (системный администратор): - без квалификационной категории; - среднее специальное образование (II категория); - высшее профессиональное образование (I категория)	5731 6599 8053
18.	Специалист по кадрам	6130
19.	Врач: - без квалификации; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6908 7466 8053 8673
20.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре: - без квалификации; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	5632 5740 6013 6289
21.	Старшая медицинская сестра: - без квалификации; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	5632 5740 6289 6908

18.	Специалист по кадрам	6130
19.	Врач: - без квалификации; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	6908 7466 8053 8673

»

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
Технические исполнители и обслуживающий персонал		
22.	Экспедитор. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	5632
23.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	5632
24.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	5632
25.	Секретарь - машинистка. Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	5632
26.	Кассир (включая старшего). Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев: - при выполнении должностных обязанностей кассира; - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	5632 5740
27.	Водитель автобуса	5928
28.	Водитель автомобиля	5654
29.	Гардеробщик	5632
30.	Грузчик	5632
31.	Дворник	5632
32.	Кастелянша	5632
33.	Кладовщик	5632
34.	Старший оператор газовой (электрической) котельной	5740
35.	Оператор газовой (электрической) котельной	5632
36.	Слесарь газовой (электрической) котельной	5632

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
37.	Шеф-повар: - при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности; - при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку; - при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку	5984 6350 6626
38.	Повар	5984
39.	Подсобный рабочий	5632
40.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный)	5654
41.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования)	5632
42.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	5632
43.	Садовник	5632
44.	Сторож (вахтер)	5632
45.	Уборщик служебных помещений	5632
46.	Вахтер	5632
47.	Заведующий хозяйством	5632

Приложение №4
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
дошкольных образовательных организаций

Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу
1.	Педагогические работники, помощники воспитателей, медицинский персонал	За работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности	0,20
	Учитель-логопед (дефектолог)	Логопедический пункт	0,20
2.	Педагогические работники, медицинский персонал	За работу в сельской местности (специалистам)	0,25
3.	Помощники воспитателей, младший воспитатель	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий	0,20 - 0,30
4.	Все категории работников по результатам аттестации рабочих мест	За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	До 0,12

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу
5.	Категории (в соответствии с Трудовым кодексом)	За работу в ночное время	0,35
6.	Обслуживающий персонал в специализированных дошкольных образовательных организациях	Гарантированная надбавка по основной должности за особые условия труда	0,15

Приложение № 4

СОГЛАШЕНИЕ

**по улучшению условий охраны труда, здоровья работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 10 комбинированного вида
г. Нового Оскола Белгородской области»**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование мероприятий</i>	<i>Срок исполнения</i>	<i>Ответственный за выполнение</i>
1.	Обеспечить качественную подготовку и прием групповых комнат, раздевалок, спален, кабинетов специалистов, залов, подсобных помещений и здания ДОУ к новому учебному году с оформлением актов	до 25.08	Заведующий МБДОУ, зам. заведующего по АХЧ
2.	Организовать и контролировать работу по соблюдению в учреждении законодательства об охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и детей, в соответствии с графиком контроля	по графику	заведующий МБДОУ, ст. воспитатель, зам. заведующего по АХЧ, воспитатели
3.	Запрещать проведение учебных занятий и прогулок на участках, которые не отвечают нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих требования	в течение года	заведующий МБДОУ, ст. воспитатель
4.	Обеспечить ремонт оборудования в групповых комнатах, спальнях, раздевалках, на участках	июнь-август	рабочий по обслуживанию здания
5.	Организовать обучение педагогических работников МБДОУ по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний	1 раз в 3 года	Заведующий МБДОУ, ст. воспитатель, зам. заведующего по АХЧ
6.	Обучать дошкольников со средней группы по программе Р.Б. Стеркиной	в течение года	ст. воспитатель воспитатели

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

	«Основы безопасности детей дошкольного возраста»		групп
7.	Оформлять в группах уголки по безопасности жизнедеятельности	в течение года	ст. воспитатель, воспитатели групп
8.	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы в МБДОУ и пожарной безопасности	август	Заведующий МБДОУ
9.	Проводить испытания оборудования спортивного зала	август	Заведующий МБДОУ, инструктор по физической культуре
10.	Проводить общий технический осмотр здания и сооружений учреждения с составлением акта	март, сентябрь	заведующий МБДОУ, зам. заведующего по АХЧ
11.	Регулярно проводить медицинские осмотры работников и воспитанников	март	заведующий МБДОУ, ст. медсестра
12.	Обеспечить работников учреждения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами	август	зам. заведующего по АХЧ
13.	Организовать систематический административно-общественный контроль по охране труда	в течение года	Заведующий МБДОУ, ст. воспитатель, зам. заведующего по АХЧ
14.	Проверить наличие инструкций по охране труда, при необходимости переработать и утвердить	август	заведующий, ст. воспитатель
15.	Проводить вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь принятыми на работу лицами с регистрацией в журнале установленной формы	в течение года	заведующий МБДОУ
16.	Проводить инструктаж по охране труда на рабочих местах всех работников с регистрацией в журнале установленной формы	1 раз в год	ст. воспитатель, зам. заведующего по АХЧ

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 10 комбинированного вида г. Нового Оскола Белгородской области»

17.	Проводить инструктаж с работниками по охране труда при организации общественно-полезного труда, проведении мероприятий, при организации летней оздоровительной работы с регистрацией в журнале установленной формы	2 раза в год	ст. воспитатель, воспитатели групп
18.	Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и детьми с составлением актов по формам Н-1 и Н-2, проводить профилактическую работу по их предупреждению	в течение года	заведующий МБДОУ, ст. воспитатель, зам. заведующего по АХЧ
19	Проводить специальную оценку условий труда	1 раз в 5 лет	Заведующий МБДОУ, зам.заведующего по АХЧ

Заведующий МБДОУ д/с № 10

_____ Дуюнова И.В.

М.п.

Уполномоченный по охране труда

Председатель

профсоюзного комитета

_____ Домащенко Е.В.

_____ Поданева Т.А.

Приложение № 5

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и отбеливающими средствами.

Профессия (должность)	Обеспечение
1. Младший воспитатель	халат хлопчатобумажный головной убор хлопчатобумажный фартук хлопчатобумажный мыло
2. Повар, шеф-повар, 3. Помощник повара, подсобный рабочий	халат хлопчатобумажный головной убор хлопчатобумажный фартук хлопчатобумажный мыло
4. Уборщик служебных помещений	рукавицы комбинированные перчатки резиновые сапоги резиновые халат хлопчатобумажный мыло
5. Машинист по стирке белья	костюм хлопчатобумажный рукавицы комбинированные сапоги резиновые перчатки резиновые фартук хлопчатобумажный мыло
6. Старшая медицинская сестра, медсестра	халат хлопчатобумажный головной убор хлопчатобумажный перчатки резиновые
7. Кладовщик	костюм хлопчатобумажный рукавицы комбинированные ботинки кожаные мыло
8. Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	куртка на утепленной подкладке брюки на утепленной подкладке костюм брезентовый рукавицы брезентовые сапоги резиновые валенки, мыло