

Администрация
Лужского муниципального района Ленинградской области
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 9 комбинированного вида»
188 230, г. Луга,
ул. Красной Артиллерии, д.38
тел.: 8 (81372)2-09-73; 8 (81372)2-36-47
сайт: <https://ds9-luga-r41.gosweb.gosuslugi.ru/>
[e-mail: koverzval@mail.ru](mailto:koverzval@mail.ru)

Коллективный договор
муниципального дошкольного образовательного
учреждения
«Детского сада № 9 комбинированного вида»
г. Луги
на 2026 - 2029 годы

От работников:
Председатель ППО МДОУ
«Детский сад №9
комбинированного вида»



Карюхина И.А.

19.06.2026г

От работодателя:
Заведующий МДОУ
«Детский сад №9 комбинированного вида»



Коверзнева В.В

19.06.2026г

Принят на Общем собрании работников
МДОУ «Детский сад № 9
комбинированного вида»
Протокол № 2 от 19.06.2026г.

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области

« 1 » июня 2026г.

рег. № 174-26

[Signature]

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2026 - 2029 годы и действует с момента подписания.

1.2. Настоящий коллективный договор заключается между работниками организации Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида» (в дальнейшем - Учреждение) в лице **председателя первичной профсоюзной организации Карюхиной Илоны Александровны** с одной стороны, и руководителем Учреждения, в лице **заведующего Коверзневой Валентины Всеволодовны**, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и правовыми актами с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

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

1.6. При смене форм собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

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

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

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников Учреждения.

1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного

договора. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на Общем профсоюзном собрании работников Учреждения один раз в год.

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*);
- Положение «О материальном стимулировании работников МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида» (*Приложение № 2 с приложениями*);
- Соглашение по охране труда (*Приложение № 3*);

1.12. Формы управления Учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- ✓ Учет мнения (по согласованию) с профсоюзной организацией;
- ✓ Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового кодекса РФ;
- ✓ Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.13. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.2 Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МДОУ «Детский сад №9 комбинированного вида» и не могут ухудшать положение

работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.4 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, на определённый или неопределённый срок, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр выдается работнику под роспись.

При этом работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу, причем содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5 Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.6 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.7 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, отпуска, размер базового должностного оклада, доплаты, льготы, компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МДОУ «Детский сад №9 комбинированного вида»; Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.10 При заключении трудового договора с работником работодатель формирует основную информацию в бумажном или электронном виде о трудовой деятельности и трудовом стаже, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66,1 ТК РФ);

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

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров, высвобождение работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет с учетом мнения профсоюзной организации (по согласованию) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии Учреждения.

3.2 Работодатель обязуется:

Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3 Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК).

3.4 Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.

3.5 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", по результатам аттестации устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.6 Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

3.7 Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины,

находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.9 Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК, при массовых увольнениях работников — также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

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

3.10 Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК с работником — членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.11 В случае сокращения групп предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

3.12 Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

Стороны договорились, что:

3.13 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года

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

3.15 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МДОУ «Детский сад №9 комбинированного вида» определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2 Установить общую продолжительность рабочего времени воспитателей (кроме должностей, имеющих сокращенную рабочую неделю) 36 часов в неделю, считая, что рабочее время педагога включает в себя не только педагогическую нагрузку, но и время, затрачиваемое на дополнительную работу.

4.3 Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.4 Разработать и согласовать с профсоюзной организацией должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.5 Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.6 Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только при условии письменного согласия работника, и с учетом мнения профсоюзной организацией (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК

4.7 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 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.

4.8 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка образовательной организации.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

4.9 Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации.

4.10 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков доводится до сведения всех работников и вывешивается на видном месте.

4.11 Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос части отпуска на другой год допускается с письменного согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ).

4.12 Вновь принятым работникам предоставлять отпуск по соглашению сторон по истечении 6 месяцев с момента приема на работу в соответствии со статьей 122 ТК РФ за фактически отработанное время в Учреждении.

4.13 Педагогические работники Учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.14 В соответствии с действующим законодательством всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью не менее **28 календарных дней** с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам - удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **42 календарных дня**, педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью **56 календарных дней**, дополнительный оплачиваемый отпуск поварам, работающим у горячих плит - 7 календарных дней, заведующему хозяйством – 7 календарных дней за имеющийся особый характер работы.

4.15 Выплату отпускных производить не позднее 3 – х календарных дней до начала отпуска.

4.16 Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка - до 5 дней;
- в случае регистрации брака (детей работника) – до 5 дней
- на похороны близких родственников – до 5 дней
- при поступлении ребенка в учебное заведение – до 5 дней
- в случае тяжелой болезни близкого родственника - до 5 дней.

4.17 Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно осваивающим эти программы (ст.173 ТК РФ).

4.18 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (Статья 262.2. ТК РФ).

5. Стимулирование и оплата труда

5.1 Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения о об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №9 комбинированного вида» (**Приложение № 2**)

5.2 При изменении системы оплаты труда работников Учреждения вносятся изменения в Коллективный договор.

5.3 Индексировать заработную плату работникам Учреждения в порядке, определенном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

5.4 Сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории 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.).

5.5 Своевременно (не позднее, чем за два месяца) знакомить всех работников с изменениями в оплате и условиями их труда.

5.6 Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы, размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

5.7 Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

5.8 Заработная плата выплачивается работникам Учреждения:

- педагогическому персоналу: за первую половину месяца 21 числа текущего месяца, за вторую половину 6 числа следующего месяца;
- административно-управленческому, учебно-вспомогательному,
- обслуживающему персоналу: за первую половину месяца 21 числа текущего месяца, за вторую половину 6 числа следующего месяца.

Заработная плата выплачивается работникам перечислением на их расчетный счет любого банка.

5.9 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

5.10 Время простоя ввиду карантина, ремонта, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета 100 % заработной платы, установленной согласно Положению об оплате труда в Учреждении и дополнительного Соглашения к трудовому договору.

5.11 Заключать с работниками дополнительные Соглашения к трудовому договору, в случае изменения условий труда, оплаты труда, перевод на новую работу в данном Учреждении (по письменному согласию работника).

5.12 Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

5.13 Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), совмещение или увеличение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ) по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

5.14 Работникам Учреждения, при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленной на уровне субъекта Российской Федерации на основании Регионального соглашения.

5.15 Стимулирование наставнической деятельности: Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников зависят от конкретных условий образовательной организации и определяются руководителем образовательной организации.

6. Социальные льготы и гарантии

Стороны договорились:

6.1 Предоставлять педагогическим работникам право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

6.2 Обеспечивать медицинское обследование (диспансеризацию) всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.3 Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

6.4 Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5 Выплачивать пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

6.6

7. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста

Стороны договорились:

7.1 Воспитатель имеет право выбирать методики и формы работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

7.2 При посещении занятий администрация не имеет права делать замечания воспитателю при детях, если нет угрозы их жизни и здоровью, разбирать проведение занятия. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

7.3 Молодой воспитатель имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

7.4 По возможности оказывать содействие в решении бытовых проблем (оздоровление, вхождение в коллектив Учреждения, привлечение к общественным поручениям).

8. Улучшение условий, охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний.

8.2 Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране

труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

8.3 Один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения.

8.4 Ответственность за состояние условий труда и охрану труда возлагается на работодателя.

8.5 Предусмотреть на мероприятия по охране труда выделение средств из бюджета и внебюджетных поступлений.

8.6 По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работников Учреждения на основании Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.7 В состав комиссии по специальной оценке условий труда, в обязательном порядке, включать уполномоченного от профсоюзной организации по охране труда.

8.8 Проводить с работниками, поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу в Учреждении, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ).

8.9 Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда ежегодно на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

8.10 Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников Учреждения осуществлять не реже одного раза в 5 лет.

8.11 Направлять на обучение по охране труда, по мере необходимости, ответственного работника за состояние охраны труда.

8.12 Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с санитарными нормами.

8.13 При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при совмещении работ или др.) производить соответствующе доплаты.

8.14 Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников Учреждения в соответствии со сроками и требованиями. Проводить гигиеническую подготовку работников за счет средств бюджета.

8.15 Организовывать диспансеризацию без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медбригад.

8.16 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на

освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.17 Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим.

8.18 Работники Учреждения имеют право отказаться от выполнения работ в связи с угрозой их жизни и здоровью, за работником должно быть сохранено место работы и заработная плата на время, необходимое для устранения аварийной ситуации.

8.19 Совместно с уполномоченными по охране труда от профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением Соглашений по охране труда, не менее 2 раз в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в Учреждении.

9. Гарантии профсоюзной деятельности в Учреждении

Стороны договорились:

9.1 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2 Работодатель может разрешить обучение председателя профсоюзной организации Учреждения по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства, с сохранением заработной платы 3 дня в год.

9.3 Работодатель освобождает от работы председателя и членов профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

9.4 Работодатель может оплачивать труд председателя профсоюзной организации за счет средств работодателя в следующих размерах 10 % от должностного оклада (ч.5 ст.377 ТК РФ).

9.5 Председатель, члены профсоюзной организации не могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования городской организации Профсоюза.

9.6 Работодатель предоставляет профсоюзной организации информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития Учреждения.

9.7 Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, социальному страхованию, расследованию

несчастных случаев на производстве, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.8 Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией 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).

- График очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).

- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

- Создание комиссии по охране труда, улучшению условий труда (ст.218 ТК РФ).

- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ).

- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

- Установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ).

10. Обязательства профсоюзной организации

Профсоюзная организация обязуется:

10.1 Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2 Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых документов и актов, содержащих нормы трудового права.

10.3 Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников (при их наличии), электронных сведений о трудовой деятельности работника, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4 Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.5 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию.

10.6 Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.7 Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, охране труда, установлении и изменении условий труда (включая заработную плату).

11 . Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.

11.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

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

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

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

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

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

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

11.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право

на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

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

11.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

11.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

12. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного Договора

Стороны договорились:

12.1 Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока действия Договора.

12.2 Отсутствие уведомления о пересмотре Договора является основанием для его продления.

12.3 Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год. Администрация отчитывается о ходе выполнения Договора не менее 1 раза в год на общем профсоюзном собрании работников МДОУ.

12.4 Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период его действия, разрешается путем принятия компромиссного решения.

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

12.6 Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

12.8 Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 9 комбинированного вида»
(МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида»)

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного
вида»
(протокол от 01.07.2025 № 3)

УТВЕРЖДАЮ

Приказ заведующего
МДОУ «Детский сад № 9
комбинированного вида»
№ 50 от 01.06.2023
с изменениями от
01.03.2025г
с изменениями от
20.03.2026г

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников муниципального
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9
комбинированного вида»
/МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида»/

Принят на общем собрании
работников
(протокол от 20.03.2026 №2)

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида» (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида», иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя – МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида» (далее – образовательная организация) и работников, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

2. Порядок приема работников

2.1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный заведующим образовательной организации.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

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

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

2.7. При заключении трудового договора лицо, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.6 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.8. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

- документы, указанные в п. 2.6 Правил;
- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;
- полис или договор добровольного медицинского страхования.

2.9. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10. При приеме работника на работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.11. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.12. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- личная карточка работника;
- заявление о приеме на работу;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- автобиография;
- согласия на обработку персональных данных.

Копии документов:

- паспорт;
- об образовании;
- военный билет или удостоверение офицера запаса;
- свидетельство государственного пенсионного страхования;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- распоряжение об установлении квалификационной категории (для педагогических работников).

Дополнительные материалы:

- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований (при наличии);

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод работника на другую работу допускается по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

3.2. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

3.3. При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

3.4. Перевод работников оформляется приказом работодателя.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренных главой 13 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

4.3. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.4. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого устанавливается руководителем образовательной организации.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

5. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

5.1. Образовательная организация ведет в электронном виде и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

5.2. Заведующий назначает приказом работника образовательной организации, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

5.3. Образовательная организация обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

5.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя koverzval@mail.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

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

5.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

6. Основные права и обязанности работников

6.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

6.2. Работник имеет право на:

- 6.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 6.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 6.2.3. на получение заработной платы не ниже размера минимальной заработной платы, установленной на уровне субъекта Российской Федерации на основании Регионального Соглашения;
- 6.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 6.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 6.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

6.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

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

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

6.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.2.14. отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью по соглашению между работником и работодателем;

- работающим инвалидам до 60-ти календарных дней;

- ветеранам боевых действий до 35 календарных дней в году".

6.3. Работник обязан:

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

6.3.2. соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину;

6.3.3. выполнять установленные нормы труда;

6.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

6.3.7. по направлению работодателя проходить периодические и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры;

6.3.8. по направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование;

6.3.9. при наличии доступа к электронной корпоративной почте проверять ее с периодичностью один раз в два часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма руководства образовательной организации и структурного

подразделения, в котором работает работник; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником.

6.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

6.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

6.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

6.4.3. 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);

6.4.4. 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;

6.4.5. 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;

6.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

6.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, 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 образовательной организации;

6.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;

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

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

6.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

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

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

6.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

6.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

6.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

6.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

6.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

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

6.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

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

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

6.6.3. уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

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

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

6.6.6. систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

6.6.8. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

6.6.9. проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

6.6.10. соблюдать устав образовательной организации, настоящие Правила;

6.6.11. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных актах образовательной организации;

6.6.12. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

6.7. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 6.7.1 настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.1. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.2. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя заведующего образовательной организации, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

6.7.3. Если заведующий образовательной организации не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

6.7.4. Результаты рассмотрения заявления заведующий образовательной организации, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.

6.7.5. Работник должен представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном в разделе 10 настоящих Правил.

6.8. Конкретные трудовые обязанности работников образовательной организации определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7. Основные права и обязанности работодателя

7.1. Работодатель имеет право:

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

7.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

7.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- 7.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов образовательной организации, требований охраны труда;
- 7.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 7.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- 7.1.7. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- 7.1.8. разрабатывать и принимать локальные акты;
- 7.1.9. устанавливать штатное расписание образовательной организации;
- 7.1.10. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации;
- 7.1.11. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- 7.1.12. иные права, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 7.2. Работодатель обязан:
- 7.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 7.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 7.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 7.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 7.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- 7.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 6 и 21 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;
- 7.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 7.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 7.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- 7.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 7.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 7.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 7.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 7.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 7.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- 7.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 7.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
- 7.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

8. Режим работы

8.1. Режим работы образовательной организации определяется приказами заведующего образовательной организации и локальными нормативными актами образовательной организации .

В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя для педагогического состава дошкольного образовательного учреждения.

Рабочее время педагогических работников образовательного учреждения определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Дошкольное учреждение работает с 7:00 до 19:00 при 12-часовом пребывании детей.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются заведующим образовательной организации с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на сайте образовательной организации и на информационном стенде.

8.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

- а) положений федеральных нормативных правовых актов;
- б) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;
- в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;
- г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками образовательной организации дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

8.3. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам образовательной организации, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

8.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается заведующим образовательной организации.

8.6. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается образовательная и воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

8.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

8.9. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

8.10. 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 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."

8.11. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ.

9. Дистанционная (удаленная) работа

9.1. Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа заведующего образовательной организации. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

9.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Сферум, через официальный сайт образовательной организации.

9.3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

9.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы.

Работник вправе с согласия или ведома заведующего использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

9.5. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

10. Порядок временного обмена электронными документами

10.1. Работники и работодатель вправе обмениваться документами, в том числе документами, связанными с работой, в электронной форме, независимо от введения электронного документооборота и участия в нем, в исключительных случаях.

10.2. Исключительными случаями, указанными в пункте 10.1 Правил, считаются катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

10.3. Обмен документами может производиться в форме электронного документа или электронного образа документа – документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путем сканирования или фотографирования с сохранением его реквизитов, – с последующим представлением соответствующих документов на бумажном носителе.

11. Время отдыха

11.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- б) нерабочие праздничные дни;
- в) отпуска.

11.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

11.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

11.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

11.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

11.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

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

11.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

11.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

11.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

11.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным актом образовательной организации или трудовым договором.

11.3.6. Работнику, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем) 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. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством.

11.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

11.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха, указанный в части четвертой ст. 153 ТК РФ Федерального закона от 30.09.2024 № 339-ФЗ с изменениями от 01.03.2025г, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставленному в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающийся ему в соответствии с частями первой – третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

11.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

11.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, признанным в установленном законодательством РФ порядке инвалидами, предоставляются два дополнительных выходных дня в год в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами детского сада.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

11.6.2. Ежегодные отпуска предоставления в порядке и на условиях, установленных Правительством РФ.

11.6.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства.

11.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

11.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

11.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

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

11.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

11.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим образовательной организации с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

11.12. Заведующий образовательной организации утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

11.13. О времени начала отпуска образовательная организация извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

11.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, если младшему нет 14 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

11.15. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

11.16. По соглашению между работником и образовательной организацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

11.17. Образовательная организация может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска образовательная организация предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

11.18. 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.

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

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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

11.21. Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

12. Меры поощрения работников

12.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

12.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

12.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

12.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе заведующего образовательной организации, доводятся до сведения

всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

13. Ответственность работника, применяемые к работникам меры взыскания

13.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

13.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

13.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

13.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

13.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

13.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников образовательной организации имеет право снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения.

13.8. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

13.9. Для контроля за выполнением работниками Правил в офисных, учебных и других рабочих помещениях, а также на входе, по периметру зданий и территории организации устанавливаются камеры открытого (закрытого) видеонаблюдения. Обработка информации, содержащей персональные данные, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

14. Ответственность работодателя

14.1. Материальная ответственность образовательной организации наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

14.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

14.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять 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.

14.4. 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 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

14.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

15. Заключительные положения

15.1. Иные вопросы, неурегулированные настоящими Правилами, регулируются трудовым законодательством.

15.2. Настоящие Правила утверждаются заведующим образовательной организации с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

15.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставиться на листе ознакомления, который прикладывается к настоящим Правилам.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 9 комбинированного вида»
(МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида»)

ПРИНЯТО

на общем собрании
работников
Протокол № 1 от 09.01.2025г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МДОУ
«Детский сад № 9 комбинированного
вида» от 28.08.2020г. № 81с
изменениями от 09.01.2025г.
Приказ №2

Положение
о материальном стимулировании работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 9 комбинированного вида»

1. Общие положения

Положение о материальном стимулировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 комбинированного вида» (далее – МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида») разработано в соответствии с

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности, государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников утвержденных письмом Минобрнауки России (утв. Министерством образования и науки РФ 18 июня 2013 г.);

Постановлением администрации Лужского муниципального района «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях

Лужского муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности» от 29 июня 2020 г. № 2074.

Положение о материальном стимулировании работников МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида» (далее – Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышения трудовой и исполнительской дисциплины.

1.3. Положение распространяется на работников дошкольного учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.4 Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение поставленных перед коллективом задач, для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи, по стимулированию материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления стимулирующих выплат.

1.5. Изменения и дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением Общего собрания работников и утверждаются приказом заведующего

дошкольного образовательного учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.6. Все виды материального стимулирования осуществляются из общего фонда оплаты труда при наличии денежных средств.

1.7. Приказом заведующего по согласованию с Общим собранием работников утверждается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), которая формируется из педагогических работников, представителей администрации.

1.8. Размеры различных видов материального стимулирования Комиссией устанавливаются на основании настоящего Положения в пределах месячного фонда оплаты труда и утверждаются заведующим дошкольного образовательного учреждения.

1.9. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты могут устанавливаться по решению Комиссии и по истечению первого отчетного периода их работы в МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида».

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

В целях материального стимулирования работников в МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида» применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3. Премииальные выплаты по итогам работы

3.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

заместителям руководителя – по итогам работы учреждения в рамках своей компетенции;

работникам учреждения – по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

3.2. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются единовременно с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно.

3.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников и

критериев оценки деятельности работников (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

3.4. Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

3.5. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, соответствуют следующим требованиям:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, работника соответственно;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, работника соответственно;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

3.6. Задачами проведения оценки результативности и эффективности деятельности работников образовательного учреждения являются:

проведение системной самооценки работников образовательного учреждения собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

обеспечение внешней экспертной оценки труда работников;

усиление материальной заинтересованности работников МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида» в повышении качества деятельности, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

3.7. Размер премиальных выплат по итогам работы, определяемый следующим способом:

для педагогических работников на основе балльной оценки деятельности (Приложение № 4; 6; 8; 10);

для заместителей заведующего и непедагогических работников на основе балльной оценки деятельности (Приложение № 1).

3.8. Размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается в разрезе должностей работников.

3.9. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

3.10. Оценочный лист (в электронном или в бумажном виде) заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

3.11. Комиссия проводит объективную внешнюю оценку результативности профессиональной деятельности каждого работника МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида». Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3.12. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у заведующего дошкольного образовательного учреждения.

3.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

работники до 25 числа (текущего месяца) заполняют оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности (в электронном или в бумажном виде), передают заместителю заведующего по ВР, непосредственно курирующего его работу, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность (при заполнении оценочного листа в электронном виде, подтверждающие документы прикрепляются в виде отсканированных копий);

до 25 числа (текущего месяца) проводится заседание Комиссии;

секретарь Комиссии заполняет оценочные листы, которые подписываются председателем Комиссии и предоставляются для ознакомления под роспись каждому работнику. Сводный протокол подписывается всеми членами Комиссии;

до 25 числа (текущего месяца) работник может обратиться в комиссию по урегулированию споров с письменной апелляцией на решение Комиссии;

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии по урегулированию споров).

до 25 числа (текущего месяца) итоговый Протокол заседания Комиссии по материальному стимулированию передается заведующему ДОУ. Заведующий ДОУ на основании Протокола издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности за отчетный период.

3.14. Для определения размера премиальных выплат по итогам работы педагогических работников МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида» Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период

3.15. При определении персонального размера выплаты работника по итогам отчетного периода:

определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской экономиста);

стимулирующий фонд делится на сумму баллов по всем работникам (определяется денежная сумма, приходящаяся на 1 балл);

выплата в денежном выражении отдельного работника определяется умножением количества баллов на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

3.16. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, выплаты за месяц, в котором получено взыскание, по решению Комиссии уменьшаются или не начисляются.

4. Стимулирующая надбавка по итогам работы;

4.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается один раз в квартал следующим способом:

для педагогических работников на основе балльной оценки деятельности (Приложение № 5;7;9;11);

для заместителей заведующего и непедagogических работников на основе балльной оценки деятельности (Приложение № 2).

4.2. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и критериев оценки деятельности.

4.3. Оценка критериев деятельности, применяемых для определения размера стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется Комиссией на основании справки заместителя заведующего по ВР.

4.4. Результаты оценки деятельности работника, в соответствии со справкой заместителя заведующего по ВР, доводятся до сведения работников.

4.5. Работник может обратиться в комиссию по урегулированию споров с письменной апелляцией на решение Комиссии.

5. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

5.1. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ (далее – Премияльные выплаты) работникам МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида» устанавливается приказом заведующего.

5.2. Приказ заведующего доводится до сведения сотрудников в части, их касающейся.

5.3. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ могут устанавливаться единовременно или на определённый период (месяц, квартал, полугодие, учебный год) пропорционально фактически отработанному времени следующим способом:

- для педагогических работников на основе балльной оценки деятельности (Приложение № 3);

для заместителей заведующего и непедагогических работников на основе балльной оценки деятельности (Приложение № 3).

5.4. Перечень и размеры премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ представлен в (Приложении 3)

5.5. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ могут быть отменены или изменены в размере приказом заведующего до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера премияльных выплат, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

5.6. Основаниями для полного или частичного снятия премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ могут быть следующие случаи:

отказ работника от выполнения особо важных (срочных) работ на основании личного заявления;

невыполнение работ, за которые установлены премияльные выплаты;

несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены премияльные выплаты;

нарушение Устава МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида»;

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

за нарушение сроков выполнения работ, установленных органами управления образованием и (или) планом работы дошкольного образовательного учреждения.

6. Профессиональная стимулирующая надбавка

6.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

6.2. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

6.3. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается Комиссией с учетом мнения общего собрания работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

6.4. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

7. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

7.1. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

7.2. Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) определяется с учетом профессиональных достижений работников.

7.3. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям) начисляются в абсолютном размере.

7.4. Премияльная выплата к значимым датам (событиям) выплачивается единовременно.

7.5. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям) работникам МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида» зависят от финансового состояния дошкольного образовательного учреждения (наличие экономии фонда заработной платы) и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

8. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат

8.1. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работникам могут быть обусловлены следующими нарушениями:

нарушение статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида»; невыполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (несвоевременное или недобросовестное выполнение приказов, распоряжений и т.п.);

при наложении дисциплинарного взыскания.

8.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии.

8.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия выплат на основании приказа по МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида», работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 недели до осуществления выплат.

9. Материальная помощь

9.1. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника, при предоставлении копии документа, являющегося основанием для материальной помощи.

9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается Комиссией с учетом предложений заведующего и (или) заместителя заведующего по ВР.

9.3. На основании решения Комиссии издается приказ заведующего МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида» о назначении материальной помощи работнику.

Приложение 1

К Положению

о материальном
стимулировании работников

муниципального дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад № 9
комбинированного вида»»

КРИТЕРИИ

для расчета премиальной выплаты по итогам работы непедагогических работников

Должность	Показатель	Балл
Заместитель заведующего по ВР	Результативность и качество работы по повышению профессиональной компетентности педагогов	0-10 баллов
	Результативность работы с педагогами и личное участие в обобщении и распространении передового педагогического опыта в районных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных продуктов	0-10 баллов
	Высокий уровень подготовки и проведения мероприятий образовательного учреждения	0-10 баллов
	Высокий уровень подготовки к проведению особо значимых муниципальных отчетов (промежуточного и годового мониторинга)	0-10 баллов
	Обеспечение оптимальных условий для реализации образовательных программ (ООП, АОП, ДОП)	0-10 баллов
	Участие в благоустройстве МДОУ.	0-10 баллов
Заведующий хозяйством	Организация работ по выполнению норм и требований охраны труда в МДОУ	0-10 баллов

	Участие в благоустройстве МДОУ	0-10 баллов
	Выход и выполнение работ в аварийных ситуациях.	0-10 баллов
Заместитель заведующего по безопасности	Высокий уровень организации объектовых тренировок	0-5 баллов
	Участие в форме докладчика в проведении семинаров, конференций, круглых столов	0-10 баллов
Младший воспитатель	Экономичное расходование потребления тепло-, водо-, энергоресурсов, моющих средств без ущерба для функционирования МДОУ	0-5 баллов
	Помощь в организации образовательной деятельности	0-5 баллов
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	3 балла 2 балла 1 балл
	Посещаемость составляет свыше 80%	
	Посещаемость составляет от 75% до 79%	
Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	Посещаемость составляет от 70% до 74%	1 балл
	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях	0-5 баллов
	Качественное подготовка МДОУ к особо важным мероприятиям	0-5 баллов
	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	0-5 баллов
Сторож	Работа в добровольной пожарной дружине.	0-5 баллов
	Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности	0-10 баллов
	Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства	0-10 баллов
Повар, шеф-повар	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	0-10 баллов

	Отсутствие замечаний от всех участников образовательных отношений	0-10 баллов
	Отсутствие замечаний по ведению документации	0-10 баллов
Кухонный рабочий	Экономичное расходование потребления водо-, энергоресурсов, моющих средств без ущерба для функционирования МДОУ	0-15 баллов
Кладовщик	Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние кладовых помещений	0-5 баллов
	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	0-5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу кладовщика	0-5 баллов
Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	0-5 баллов
	Экономичное расходование потребления водо-, энергоресурсов, моющих средств без ущерба для функционирования МДОУ	0-10 баллов
Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	0-5 баллов
	Работа в добровольной пожарной дружине.	0-5 баллов
Дворник	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	0-15 баллов

Приложение 2

К Положению

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 9 комбинированного вида»»

КРИТЕРИИ

для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы
непедагогических работников

Должность	Показатель	Балл
Заместитель заведующего по ВР	Участие в работе в качестве опытно-экспериментальной площадки	0-10 баллов
	Сотрудничество с общественными и государственными учреждениями в рамках совместных проектов.	0-10 баллов
	Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоении новых образовательных технологий	0-10 баллов
	Руководство работой медико-педагогического консилиума, оформление документации для районной психолого-медико-педагогическую комиссии.	0-8 баллов
	Участие в работе комиссий ДООУ и района	0-2 балла
	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	0-10 баллов
Заведующий хозяйством	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	0-10 баллов
	Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в образовательном	0-10 баллов

	учреждении	
Заместитель заведующего по безопасности	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам проверки контролирующих органов	0-10 баллов
Младший воспитатель	Участие в благоустройстве МДОУ	0-10 баллов
	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	0-5 баллов
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:	Высокое качество ремонтных работ	0-10 баллов
	Оперативное и качественное устранение неполадок, аварийных ситуаций	0-10 баллов
Кухонный рабочий	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	0-5 баллов
	Участие в благоустройстве МДОУ	0-10 баллов
Кладовщик, повар, шеф-повар, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник, сторож	Участие в благоустройстве МДОУ	0-10 баллов

Приложение 3

К Положению

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 9 комбинированного вида»»

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА

ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ

ОСОБО ВАЖНЫХ (СРОЧНЫХ) РАБОТ РАБОТНИКАМ

№ п\п\	Наименование критерия	Балл
	Руководство методическими объединениями	0-10 баллов
	За участие в реализации инновационных, федеральных проектов	0-10 баллов
	Наставничество	0-10 баллов
	За своевременное и качественное представление данных в систему ЕГИССО	0-10 баллов
	Работа в автоматизированной системе Меркурий	0-10 баллов
	Наполнение, ведение и поддержка интернет-сайта.	0-10 баллов
	Ведение инстаграма детского сада	0-10 баллов
	Работа с сайтом busgof.ru	0-5 баллов
	За руководство системы персонифицированного финансирования дополнительного образования детей «Навигатор дополнительного образования»	0-10 баллов
	Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	0-50 баллов
	За исполнения обязанностей делопроизводителя	0-25 баллов

Приложение 4

К Положению

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 9 комбинированного вида»»

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА

ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

ПО ДОЛЖНОСТИ «ВОСПИТАТЕЛЬ»

_____ ФИО _____ отчетный
период

№ п \ п	Ключевые показатели эффективнос ти (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки	Сам ооце нка педа гога	Оценк а комисс ии
1	Использован ие в образователь ном процессе современных	Участие воспитателя в реализации социальных проектов (совместная работа со школой и организациями дополнительного образования).		0-5 баллов		

	образовательных технологий					
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагога		Факт-1 балл		
		Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	Посещаемость составляет свыше 80%	Факт-3 балла		
			Посещаемость составляет от 71% до 79%	Факт-2 балла		
			Посещаемость составляет от 60% до 70%	Факт-1 балл		
		Отсутствие задолженности по родительской плате	Своевременная оплата оплата 100%	0-2 баллов		
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Проведение анализа заболеваемости воспитанников.		Факт-1 балл		
		Разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости.		0-3 баллов		
4	Показатели качества	Положительная динамика качества освоения программ (в сравнении с		0-2 баллов		

	обучения	предыдущим периодом).				
		Использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе (с учетом качества)		0-5 баллов		
5	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов, участие в создании музея, изготовление атрибутов, пополнение электронной, дидактической, методической базы	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт	0-5 баллов		
		Эстетическое оформление групп.	Оформление к праздникам, по временам года, тематическим неделям.	0-2 баллов		
6	Систематическое участие в организации и проведении мероприятий (выходящее за рамки должностных обязанностей)	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.-. личное исполнение ролей, изготовление декораций, пошив костюмов).	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт	0-5 баллов		
		Оказание образовательных услуг по дополнительным образовательным программам ДО	Руководство кружковой работой (при наличии программы)	0-10 баллов		

	)	Работа в творческих группах Участие в метод.объединениях, тематических семинарах, конференциях, вебинарах (в нерабочее время)	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт. Наличие сертификатов.	0-3 баллов		
		Участие в благоустройстве МДОУ	Уход за клумбами, огородом, участие в субботниках, косметическом ремонте.	0-10 баллов		
7	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, дошкольном уровне	Рег. ур.– 5 баллов Мун.ур.– 3 балла, Дошкольный 1 балл		
				Кол-во баллов		
				Дата заполнения		

Председатель
Комиссии

_____подпись / _____/

Работник

_____подпись / _____/

Приложение 5

К Положению

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 9 комбинированного вида»»

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА

СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «ВОСПИТАТЕЛЬ»

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Использовани	Организация клубов, мастер-классов,	0-5 баллов		

	е инновационны х форм в работе с родителями	акций, неформальных родительских собраний, семинаров-практикумов, повышение информационной открытости учреждения и др.			
2	Уровень достижений воспитаннико в	Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла		
3	Уровень и статус участия в профессионал ьных педагогически х конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней. Наличие публикаций	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл		

			Публикация 0-5 баллов		
			Кол-во баллов		
			Дата заполнения		

Председатель
Комиссии

_____подпись / _____/(ФИО)

Работник

_____подпись / _____/(ФИО)

Приложение 6

К Положению

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 9 комбинированного вида»»

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА

ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

ПО ДОЛЖНОСТИ «МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ »

_____ ФИО _____ отчетный
период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
	Взаимодействие с семьей и социумом	Привлечение к участию воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с	0-5 баллов		

		общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры			
		Оказание образовательных услуг по дополнительным образовательным программам ДО	0-10 баллов		
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагога			
	Качественная организация образовательной инфраструктуры	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, наличие и обновление наглядных и дидактических пособий и т.д.)	0-10 баллов		
	Участие в организации и проведении мероприятий, выходящие за рамки должностных обязанностей	Эффективная организация предметно-развивающей среды в дошкольном отделении, ее пополнение - изготовление атрибутов, декораций; участие в создании музея; пошив костюмов; участие в ролях	0-10 баллов		
		Эстетическое оформление зала. -оформление к праздникам, по временам года, тематическим неделям	0-2 балла		
		Участие в благоустройстве МДОУ	0-10 баллов		

		- участие в субботниках, косметическом ремонте.			
	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Проведение открытых занятий, мастер-классов на региональном, районном уровне	Рег. ур.– 5 балла Мун.ур.– 2 балл Дошкольный ур. - 1 балл		
		Работа в творческих группах Участие в мет.объединениях, тематических семинарах, конференциях, вебинарах (в нерабочее время)	0-3 баллов		
	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации	Документальное подтверждение очного участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика, наличие сертификатов, дипломов и т.д. Наличие публикаций в сборниках. (интернет-публикации не учитываются)	Региональныйур.– 3 балла Муниципальныйур.– 2 балла Дошкольный ур. - 1 балл Учитываются только очные мероприятия (Баллы суммируются)		
	Показатели качества обучения	Положительная динамика качества освоения программ (в сравнении с предыдущим периодом).	0-2 баллов		

		Использование и реализация проектов в образовательном процессе (с учетом качества)	0-5 баллов		
			Количество набранных баллов		
			Дата заполнения		

Председатель
Комиссии

_____подпись / _____/
(ФИО)

Работник

_____подпись / _____/
(ФИО)

Приложение 7

К Положению

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 9 комбинированного вида»»

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА

СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ »

_____ ФИО _____ отчетный
период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
	Качественная подготовка к музыкальным мероприятиям	Высокий уровень подготовки к проведению особо значимых мероприятий	Рег. ур.– 5 балла Мун.ур.– 2 балл		

	Взаимодействие с социумом	Осуществление связи с учреждениями дополнительного образования, ДОУ, различными социальными институтами по реализации совместных проектов	Рег. ур.– 2 балла Мун.ур.– 1 балл		
	Качественные показатели результативности образовательно-воспитательной деятельности	Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях Учитываются только очные мероприятия	Факт-1-3 балла Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла, Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла		
	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах (международный, всероссийский, региональный, районный уровни) Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла, Призер - 1 балл		

		Активное участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ.	Рег. ур.– 2 балла Мун.ур.– 1 балл		
			Количество набранных баллов		
			Дата заполнения		

Председатель _____подпись / _____/(ФИО)

Комиссии

Работник

_____подпись / _____/(ФИО)

Приложение 8

К Положению

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 9 комбинированного вида»»

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА

ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

ПО ДОЛЖНОСТИ «ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ»

_____ ФИО _____
отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
	Эффективность деятельности по здоровьесбережению и обеспечению безопасности	Отсутствие травматизма во время проведения занятий и мероприятий	Факт-1 балл		

	жизнедеятельности				
	Образовательная деятельность	Участие в коллективных педагогических проектах -сотрудничество с педагогами групп общеразвивающей направленности при реализации интегрированных педагогических проектов	0-5 баллов		
		Положительная динамика качества освоения программ (в сравнении с предыдущим периодом).	0-2 баллов		
		Создание условий для овладения воспитанниками ООП (Развивающая предметно–пространственная среда)	0-10 баллов		
		Эстетическое оформление спортзала. Оформление к спортивным праздникам, тематическим неделям.	0-2 баллов		
	Качественная организация работы с родителями (законными представителями)	Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями.	0-5 баллов		
		Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	0-3 баллов		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на	Факт-1 балл		

		деятельность педагога			
4.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя в статусе докладчика на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня и уровня образовательной организации	Федеральный ур.– 5 баллов Регион. ур.– 3 балла Муниципальный ур. - 1 балл		
		Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы)	Федеральный ур.– 5 баллов Регион. ур.– 3 балла Муниципальный ур. - 1 балл		
5	Систематическое участие в организации и проведении мероприятий (выходящее за рамки должностных обязанностей)	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.-личное исполнение ролей, изготовление декораций, пошив костюмов).	0-5 баллов		
		Оказание образовательных услуг по дополнительным образовательным программам ДО. Руководство кружковой работой (при наличии программы)	0-10 баллов		

		Работа в творческих группах	0-3 баллов		
		Участие в мет.объединениях, тематических семинарах, конференциях, вебинарах (в нерабочее время)			
		Участие в благоустройстве МДОУ.	0-10 баллов		
			Количество набранных баллов		

Председатель
Комиссии

_____подпись / _____/

(ФИО)

Работник

_____подпись / _____/

(ФИО)

Приложение 9
 К Положению
 о материальном стимулировании работников
 муниципального дошкольного образовательного учреждения
 «Детский сад № 9 комбинированного вида»»

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ» ФИО _____					
отчетный период					
№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Качественная подготовка к спортивным мероприятиям	Высокий уровень подготовки к проведению особо значимых мероприятий	Рег. ур.– 5 баллов Мун.ур.– 2 балла		
2	Образовательная деятельность	Результативное участие воспитанников в спортивных соревнованиях, праздниках и пр. мероприятиях	Федеральный ур.– 10 баллов Регион. ур.– 7 баллов Муниципальный ур. - 5 баллов		
3	Результативность	Результативное участия в	Региональный ур.– 5		

	презентации собственной педагогической деятельности	профессиональных конкурсах педагогического мастерства (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, дошкольный уровни) Учитываются очные конкурсы.	баллов Муниципальный ур.– 3 балла Дошкольный ур. - 1 балл		
		Активное участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ.	Рег. ур.– 2 балла Мун.ур.– 1 балл		
			Количество набранных баллов		
			Дата заполнения		

Председатель
Комиссии

_____подпись / _____/
(ФИО)

Работник

_____подпись / _____/
(ФИО)

Приложение 10

К Положению

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 9 комбинированного вида»»

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА

ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

ПО ДОЛЖНОСТИ «УЧИТЕЛЬ – ЛОГОПЕД, ДЕФЕКТОЛОГ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ»

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п \ п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности		Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценк а комисс ии
1	Использование в образовательном	Участие в коллективных педагогических проектах		0-5 баллов		

	процессе современных образовательных технологий	-сотрудничество с педагогами групп общеразвивающей направленности при реализации интегрированных педагогических проектов				
2	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагога		Факт-1 балл		
		Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	Посещаемость составляет свыше 91%,	Факт-3 балла		
			Посещаемость составляет от 81% до 90%,	Факт-2 балла		
			Посещаемость составляет от 75% до 80%,	Факт-1 балл		
		Консультационные пункты	Ведение журналов обращений граждан	0-3 баллов		
		Осмотр детей дошкольных учреждений города в рамках подготовки к ПМПК		0-5 баллов		

3	Показатели качества обучения	Положительная динамика качества освоения программ (в сравнении с предыдущим периодом).		0-2 баллов		
		Психолог: Высокий уровень адаптации воспитанников к условиям ДОУ		0-3 баллов		
		Использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе (с учетом качества)		0-5 баллов		
4	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Изготовление и обновление игрового и учебного пособий, наглядного и раздаточного материалов.	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт	0-10 баллов		
5	Систематическое участие в организации и проведении	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.- личное	Представление разработок и материалов, фотоотчёт	0-5 баллов		

	мероприятий (выходящее за рамки должностных обязанностей)	исполнение ролей				
		Участие в организации коррекционного направления для детей групп общеразвивающей направленности		0-3 баллов		
		Оказание образовательных услуг по дополнительным образовательным программам ДО	Руководство кружковой работой (при наличии программы)	0-10 баллов		
		Работа в творческих группах Участие в мет.объединениях, тематических семинарах, конференциях, вебинарах (в нерабочее время)	Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт. Наличие сертификатов.	0-3 баллов		
		Работа по благоустройству участка	Участие в субботниках, косметическом ремонте.	0-10 баллов		
6	Результативность презентации собственной педагогической	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов на региональном,	Рег. ур.– 5 баллов Мун.ур.– 3 балла,		

	деятельности		районном.	Дошкольный 1 балл		
				Кол-во баллов		
				Дата заполнения		

Председатель
Комиссии

_____подпись / _____/
(ФИО)

Работник

_____подпись / _____/
(ФИО)

Приложение 11

К Положению

о материальном стимулировании работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 9 комбинированного вида»

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА

СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

ПО ДОЛЖНОСТИ «УЧИТЕЛЬ – ЛОГОПЕД, ДЕФЕКТОЛОГ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ»

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Использование инновационных форм в работе с	Организация клубов, мастер-классов, акций, неформальных родительских собраний, семинаров-практикумов, повышение информационной открытости учреждения и	0-3 баллов		

	родителями	др.			
2	Уровень достижений воспитанников	Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла		
3	Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней. (ЛОИРО и КОиПО). Наличие публикаций в сборниках.	Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла, Призер - 1 балл Публикация 0-5 баллов		
			Кол-во баллов		
			Дата заполнения		

Председатель
Комиссии

_____подпись / _____/
(ФИО)

Работник

_____подпись / _____/
(ФИО)

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

На 2026-2029 гг.

1. Общие положения.

1.1. Соглашение по охране труда (в дальнейшем соглашение) - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения и ответственных должностных лиц. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

1.2. Соглашение является приложением к коллективному договору, заключённому между Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 9 комбинированного вида» г. Луги (далее – МДОУ)

1.3. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами. Внесение изменений и дополнений проводится по взаимному согласию сторон. Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно уполномоченными(представителями) сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого информацию.

Администрация МДОУ «Детский сад № 9 комбинированного вида», в лице заведующего учреждения **Коверзневой В.В.**, и трудовой коллектив в лице председателя ППО **Карюхиной И.А.** заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2026 - 2029 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда:

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	Организация обучения и проверка знаний по охране труда сотрудников МДОУ. Проведение инструктажей с сотрудниками.	При приеме на работу, 1 раз в год	Заведующий МДОУ Зам.зав. по АХЧ Ответственный по ОТ
2	Обучение по охране труда руководителей, заместителей руководителя, членов комиссии, ответственных по ОТ и уполномоченного по ОТ в обучающих организациях	1 раз в 3 года	Заведующий МДОУ Зам.зав. по АХЧ Ответственный по ОТ
3	Проведение специальной оценки условий труда	1 раз в 5 лет	Заведующий МДОУ Ответственный по ОТ

4	Проведение общего технического осмотра здания, сооружений, прогулочных участков на соответствие безопасной эксплуатации	В течение года	Заведующий МДОУ Зам.зав. по АХЧ Ответственный по ОТ
5	Проведение административно-общественного контроля по ОТ	1 раз в год	Комиссия по ОТ
6	Организация и проведение медицинских осмотров работников.	1 раз в год	Заведующий МДОУ
7	Пополнение аптек первой медицинской помощи	1 раз в год	Ответственный по ОТ
8	Проведение замеров сопротивления изоляции токоведущих частей силового и осветительного электрооборудования	1 раз в год	Зам.зав. по АХЧ
9	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с требованиями СанПин	По мере необходимости	Заведующий МДОУ Зам.зав. по АХЧ
10	Подготовка системы отопления к работе в осенне - зимний период (опрессовка отопительной системы).	Июнь-август	Заведующий МДОУ Зам.зав. по АХЧ
11	Контроль за состоянием систем тепло - водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	Постоянно В течение года	Заведующий МДОУ Зам.зав. по АХЧ
12	Испытание внутреннего пожарного водопровода. Перезарядка огнетушителей.	2 раза в год 1 раз в 5 лет	Зам.зав. по АХЧ
13	Обслуживание пожарной сигнализации и оповещения о пожаре.	В течение года	Заведующий МДОУ Зам.зав. по АХЧ
14	Организация и обучение работающих в МДОУ мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала и воспитанников.	Ежегодно	Зам.зав по безопасности

15	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в организации. Обеспечение журналами регистрации инструктажа, законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	Постоянно	Заведующий МДОУ Зам.зав по безопасности
16	Своевременное обеспечение работников, нуждающихся в спецодежде, других средствах индивидуальной защиты, соответствующей спецодеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.	По мере необходимости	Заведующий МДОУ
17	Охрана объекта средствами тревожной сигнализации	В течение года	Заведующий МДОУ Обслуживающая организация
18	Акарицидная обработка прогулочных участков	Апрель-май	Заведующий МДОУ Зам.зав. по АХЧ
19	Проведение косметических ремонтов в групповых помещениях, кабинетах и других помещениях МДОУ	По мере необходимости	Заведующий МДОУ Зам.зав. по АХЧ
20	Проведение мероприятий по благоустройству территории детского сада: - ремонт и покраска оборудования на участках; - завоз песка.	В течение года	Заведующий МДОУ Зам.зав. по АХЧ

Председатель ППО МДОУ
«Детский сад №9
комбинированного вида»



Карюхина И.А.

Заведующий МДОУ
«Детский сад №9
комбинированного вида»



Коверзнева В.В



Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью *всего*
всего *46*
Заведующий МДОУ *В.В. Коверзнев*
В.В. Коверзнев