

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

Управление образования администрации города Белгорода  
Белгородская городская организация  
Профсоюза работников народного образования и науки РФ



**Коллективный договор  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 28 г. Белгорода  
на период с 13.07.2023 по 12.07.2026 года**

Принят на общем собрании  
работников МБДОУ д/с № 28  
протокол № 4  
от «13» июля 2023 года

Уведомительная регистрация проведена  
министерством социальной защиты населения  
и труда Белгородской области  
13 июля 2023 года  
Регистрационный номер: 413/2370  
Условия, ухудшающие положение  
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ  
Иванов И.И. (И.О.Д.)

Для документов

г. Белгород  
2023г.

### **1. Общие положения.**

1.1. Коллективный договор заключается на 3 года и действует с 13.07.2023 года по 12.07. 2026 года.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключается между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 28 г. Белгорода (в дальнейшем – МБДОУ д/с № 28) в лице председателя профкома Визирякиной Светланы Ивановны, с одной стороны и работодателем в лице заведующего Кочиной Оксаной Николаевной, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ д/с № 28.

1.3. Коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными 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 Договора распространяется на всех работников МБДОУ д/с № 28, 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. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ д/с № 28, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ д/с № 28.

1.6. При смене форм собственности МБДОУ д/с № 28 Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 44 ТК РФ).

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 МБДОУ д/с № 28.

1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением Договора. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на общем собрании работников МБДОУ д/с № 28 один раз в год.

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

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации и являющихся приложением к коллективному договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №28 г. Белгорода (Приложение 1);
- Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода (Приложение 2);
- Положение о нормах выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами с нормами выдачи работникам смывающих и обезжиривающих средств (Приложение 3);
- План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (Приложение 4);
- локальные нормативные акты, закрепляющие нормы профессиональной этики педагогических работников МБДОУ д/с № 28(Приложение 6).

1.13. Формы управления МБДОУ д/с № 28 непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- 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 Российской Федерации;
- участие в разработке и принятии Договора.

## **2. Трудовой договор (эффективный контракт).**

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) – 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, настоящим 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 (эффективного контракта) являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ д/с № 28 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) с работником) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом МБДОУ д/с № 28, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ д/с № 28, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр выдается работнику. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником, как правило, на неопределенный срок.

2.6. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор (эффективный контракт) 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.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры (эффективные контракты) 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) на не более, чем 4 часа (0,5 ставки) в день.

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

2.8. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и т.д.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, (ст.57 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.11. Оформление изменения условий трудового договора происходит путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.12. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца (ст.72 ТК РФ).

2.13. В случае несогласия работника с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в МБДОУ д/с № 28 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.15. Работодатель обязуется формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст.66.1 ТК РФ).

2.16. В случае призыва работников на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудовых договоров, заключенных между работниками и работодателем, приостанавливается на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудовых договоров за работниками сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другими работниками срочные трудовые договоры на время исполнения обязанностей отсутствующих работников по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан осуществлять выплаты в размере не ниже средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

Действие трудовых договоров возобновляется в день выхода работников на работу.

Работники обязаны предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работники в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

2.17. Осуществлять ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, в размере средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород». Производить расчет размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работникам в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

### **3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет с учетом мнения (по согласованию) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ д/с № 28, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии МБДОУ д/с № 28.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода  
196 и 197 ТК РФ). Запрещается направление на курсы повышения  
квалификации в личное, свободное от работы время.

3.2.3. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет  
средств работодателя.

3.2.4. Оплачивать работнику командировочные расходы (суточные,  
проезд к месту учебы и обратно, проживание) в порядке и размерах,  
предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187  
Трудового кодекса РФ), в случае если работник направляется для повышения  
квалификации в другую местность.

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим  
работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального  
профессионального образования, при получении образования  
соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 Трудового кодекса РФ).

3.4.1. Организовать проведение аттестации педагогических работников  
в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических  
работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность  
(приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276 «Об  
утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников  
организаций, осуществляющих образовательную деятельность»), по  
результатам устанавливать работникам должностные оклады,  
соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня  
вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

3.4.4. 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.

Аттестация указанных работников зависит от желания самих  
педагогических работников.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме выборный орган первичной  
профсоюзной организации и трудовой коллектив о планируемом изменении  
статуса МБДОУ д/с № 28, его структуры или возможном сокращении

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до предстоящих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса РФ). В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому высвобождению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения мероприятий. Критерием массового высвобождения - является одновременное сокращение более 10 процентов работников от общей численности работников организации.

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

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

4.3. Работникам, получившим уведомление по статье 81 Трудового кодекса РФ предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение работника - члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МБДОУ д/с № 28, сокращением численности или штата, в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мнения (предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 179, 180 Трудового кодекса РФ. В случае сокращения работникам, с их согласия, предоставить возможность работать в режиме неполной нагрузки.

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

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

4.5.5. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ д/с № 28, в том числе и на определенные срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ д/с № 28 в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Организация труда, режим работы, время отдыха.**

Работодатель обязуется:

5.1.1. Установить режим работы МБДОУ д/с № 28 в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительность рабочей недели — пятидневной с выходными днями субботой и воскресеньем, график работы МБДОУ д/с № 28 согласовывать с профкомом.

5.1.2. Установить общую продолжительность рабочего времени педагогических работников (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.

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

5.1.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставлять перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

5.2. Разработать и согласовать с профкомом должностные обязанности, инструкции по охране труда на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

5.3. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение работников МБДОУ д/с № 28 к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только по письменному распоряжению работодателя при условии письменного согласия работника, с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Оплата работы в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

5.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации. Тарификацию проводить с участием профкома. Сроки проведения тарификации - до 01 сентября текущего года.

5.5.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять 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 Трудового кодекса РФ).

График отпусков доводить до сведения всех работников и размещать на видном месте.

5.5.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос части отпуска на другой год допускать с письменного согласия работника (ст. 124, 125 Трудового кодекса РФ).

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

5.5.3. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.6. Вновь принятым работникам может быть предоставлен отпуск по истечении 6 месяцев с момента приема на работу (ст. 122 ТК РФ).

5.7. Предоставлять право педагогическим работникам МБДОУ д/с № 28 не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона № 273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.8. 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. 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам – удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и 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 (в соответствии с п.4. раздела 1 постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 334 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.8.1. 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 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ДОУ при условии специальной оценки условий труда, которые отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (7 календарных дней шеф повару, поварам, 12 календарных дней медицинским работникам).

5.8.2. В соответствии с ч. 2 ст. 115 ТК РФ инвалиды имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"). Такой отпуск предоставляется всем работающим инвалидам вне зависимости от группы инвалидности

5.9. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевать в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносить на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.11. При увольнении работника выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивать компенсацию за полный рабочий год. Денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчислять исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.12. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывать, что все дни отпусков, предоставляемые по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

5.13. Предоставлять работникам право на получение отпуска без сохранения заработной платы (в соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

- помимо лиц, указанных в ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 7 дней в году;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 7 дней в году;

- для проводов детей в армию – до 5 дней в году;

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения – до 15 календарных дней, в средние – до 10 календарных дней;

- работникам предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы. Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

1) заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;

2) справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;

3) документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию.

- работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы – на недостающие до этой продолжительности дни;

- работнику по его письменному заявлению в связи с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами - продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.14. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях (ст.173 ТК РФ):

- для прохождения промежуточной аттестации (согласно справке – вызова образовательного учреждения);

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

5.15. Привлечение работников МБДОУ д/с № 28 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с № 28, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.

5.16. На основании Статьи 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, по его письменному заявлению предоставляется 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.17. В соответствии со статьями 8,9,49 ТК РФ, в соответствии со статьей 3 ФЗ от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» освобождать от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании письменного заявления, предоставленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

## **6. Стимулирование и оплата труда.**

6.1. Оплата труда руководителя, заместителя заведующего по хозяйственной работе, педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ д/с № 28 осуществляется на основе «Положения об оплате труда и стимулирования работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, основанное на «Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», утвержденной постановлением правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года № 134-пп (с изменениями и дополнениями).

6.2. Указанные документы предусматривают отраслевые принципы и системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 28, финансируемых за счет средств областного бюджета, на основе базового оклада в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и повышающих коэффициентов.

6.3. При изменении системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 28 вносятся изменения в Договор, заключаются дополнительные соглашения.

6.4. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения).

6.5. Изменения в оплате труда своевременно (не позднее, чем за два месяца) доводятся до сведения всех работников МБДОУ д/с № 28.

6.6. Каждому работнику обеспечивается обязательная выдача ежемесячного расчетного листка, утвержденного работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с указанием начислений и удержаний из заработной платы, а именно:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение раб

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

– установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

6.8. Заработная плата работникам за первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца, пропорционально отработанному времени, окончательный расчет - 10 числа следующего месяца перечислением на счет, указанный работником.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ д/с № 28.

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

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

6.12. В соответствии со статьей 151 ТК РФ работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

6.13. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

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

6.15. Оплата труда работников в ночное время (в период с 22 до 6 часов) производится в повышенном размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

6.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.17. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МБДОУ д/с № 28 не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включается период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), выплачивается гарантированная доплата в размере 30% от базового оклада на период первого года трудовой деятельности (Закон Белгородской области от 31.10.2014 № 314 "Об образовании в Белгородской области", постановление Правительства Белгородской области от 06.04.2015 года № 122-пп).

6.18. Педагогическим работникам, у которых истекает (или истек) срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.) сохраняется уровень оплаты труда сроком до одного года по установленной ранее квалификационной категории.

6.19. Штат работников МБДОУ д/с № 28 формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе педагогическим работникам устанавливаются поправочный коэффициент численности контингента детей по списочному составу в группах на дату тарификации.

6.20. Компетенцию МБДОУ д/с № 28 по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты Договора:

– стимулирующая выплата педагогическим работникам устанавливается на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности по итогам текущего периода (с января по август, с сентября по декабрь);

6.21. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций, в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ д/с № 28 за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.22. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, сохраняется выплата заработной платы в полном объеме.

6.23. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.24. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16242 рубля в месяц. Далее устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом № 82 «О минимальном размере оплаты труда».

6.25. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.26. Работодатель и профсоюзный комитет в пределах своей компетенции принимают необходимые меры для своевременной оплаты труда (задержка не может составлять более 15 дней) и обеспечения индексации и повышения оплаты труда работникам в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

6.27. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

6.28. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов, и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

## **7. Социальные льготы и гарантии.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и заведующему МБДОУ д/с № 28, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.2.4. Педагогическим работникам из перечня льготных профессий предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

7.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) при наличии действующих жилищных программ в регионе.

7.2.6. Содействовать в обеспечении остро нуждающихся работников санаторно-курортными путевками.

7.2.7. Содействовать в оказании помощи работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

7.2.8. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

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

7.2.10. Предоставлять льготу в размере 100% от установленной платы за содержание детей в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях: решение Совета депутатов г. Белгорода от 24.04. 2014 года № 291 детям сотрудников МБДОУ, кроме руководящих и педагогических работников.

7.2.11. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет работников МБДОУ д/с № 28.

7.2.12. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

7.2.13. Выплачивать из средств фонда социального страхования пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет в размере 40% от среднего заработка, рассчитанного за 2 календарных года до года, в котором наступил отпуск по уходу за ребенком.

7.3. Обеспечивать качественное медицинское обследование всех работников.

7.3.1. На основании Статьи 185 « Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование» ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы. В период прохождения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров соответствии с медицинскими рекомендациями за работниками сохраняется средний заработок.

7.3.2. На основании Статьи 185.1 « Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» ТК 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.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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.

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. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста.**

Стороны договорились:

8.1. Молодой специалист имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

8.2. При наблюдении за деятельностью молодого специалиста работодатель не имеет права делать ему замечания, а также анализировать его деятельность в присутствии детей в случаях отсутствия угрозы их жизни и здоровью. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

8.3. Молодой специалист имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производится по обоюдному согласию.

8.4. По возможности молодому специалисту оказывается содействие в решении бытовых проблем (жилье, оздоровление, вхождение в коллектив МБДОУ д/с № 28, привлечение к общественным поручениям).

### **9. Улучшение условий и охрана труда.**

1. Обязанности по созданию и обеспечению безопасных условий труда возлагаются на работодателя.

2. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение норм и правил по охране труда, режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- регулярное выявление опасностей и профессиональных рисков, их анализ и оценку;
- ежегодную реализацию соглашения (план мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков. Выделение на его выполнение средств в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);
- приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты, смывающих средств по перечню должностей согласно Приложению № 6;
- организацию и проведение обучения и проверку знаний по охраны труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты работников организации в сроки, определенные Правительством РФ (либо установленные нормативно-правовыми актами по охране труда, либо не реже одного раза в год);
- организацию и проведение не реже одного раза в шесть месяцев повторных инструктажей по охране труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдение работниками требований по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, используя на ее проведение средства Фонда социального страхования;
- организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров, химико-токсикологических исследований с сохранением за

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

работниками места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, освидетельствований;

- осуществление расследования и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, и микроповреждений (микротравм). Проводить анализ, разработку и внедрение профилактических мероприятий по предупреждению травматизма;
- производство обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечение информирования работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты (об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ);
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений;
- создание для лиц с ограниченными возможностями здоровья условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации;
- регулярную комплектацию аптек первой помощи на рабочих местах;
- по итогам специальной оценки условий труда предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, льготы и компенсации (Приложение № 3);
- работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных ч. 1 ст. 17 Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест. Согласно ч. 2 ст. 17 ФЗ закона «О специальной оценке условий труда» внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение двенадцать месяцев со дня ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов, средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной

защиты;

- незамедлительно извещать своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью, о нарушениях требований охраны труда, о несчастном случае, микроповреждении (микротравме) или об ухудшении здоровья;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные осмотры, психосвидетельствовании, а также внеочередные медицинские осмотры.

### 3. Профсоюзный комитет:

- организовывать работу уполномоченных (доверенных) профсоюзного комитета;
- направлять на обучение по охране труда в специализированную организацию уполномоченных (доверенных) лиц;
- организовывать и осуществлять контроль уполномоченных (доверенных) лиц за соблюдением требований охраны труда на предприятии;
- включать в перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях профсоюзного комитета вопросы оценки рисков, микроповреждений (микротравм), организацию работы по охране труда и соблюдения требований охраны труда;
- принимать участие в работе комиссий: по специальной оценке условий труда, проверке знаний требований охраны труда, расследованию несчастных случаев, микроповреждений (микротравм), по приемке средств индивидуальной защиты, комитете (комиссии) по охране труда;
- участвовать в разработке локальных нормативных актов по охране труда ДОУ.

### 4. Стороны договорились:

- обеспечивать гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда и закрепление этих гарантий в трудовых договорах;
- регулярно рассматривать на заседаниях трудового коллектива, комиссии по охране труда вопросы состояния охраны труда и информировать работников о мерах, принимаемых в этой сфере;
- организовывать совместный контроль за соблюдением требований охраны труда и выполнением соглашения (плана мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, улучшению или снижению уровней профессиональных рисков.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности в детском саду.**

Стороны договорились:

10.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.2. Работодатель разрешает обучение председателя профкома МБДОУ д/с № 28 по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства, с сохранением заработной платы 3 дня в год.

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

10.4. Работодатель освобождает от работы членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, профсоюзной учебе, съездах, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.5. Работодатель не применяет случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профкоме, без предварительного согласования с городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

10.7. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования городской организации профсоюза.

10.8. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития МБДОУ д/с № 28.

10.9. Члены профкома включаются в состав аттестационной комиссии, комиссии по проведению специальной оценки условий труда, комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил по технике безопасности у работников, комиссии по установлению ежемесячной стимулирующей выплаты работникам, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, органов самоуправления МБДОУ д/с № 28.

10.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- график очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил по технике безопасности у работников (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).

10.11. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 10 от 12.01.1996г.(ред. от 03.07.2001г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБДОУ д/с № 28, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором;
- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона № 10 от 12.01.1996 г.(ред. от 03.07.2001г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.12. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

– учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

– согласования (письменного), при принятии решений заведующим МБДОУ д/с № 28 по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего Договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

10.13.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

– составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

– утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

– определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

– формирование аттестационной комиссии (статья 82 ТК РФ);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.14. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

– сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.15. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование средств 2% фонда заработной платы для работников из числа учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала (статьи 135, 144 ТК РФ).

10.16. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

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

### **11. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБДОУ д/с № 28, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

11.4. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11.5. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

11.6. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

11.7. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ № 10 от 12.01.1996 (ред. от 03.07.2001г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

11.9. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

11.10. Вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию.

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

11.12. Участвовать в работе аттестационной комиссии, комиссии по проведению специальной оценки условий труда, комиссии по проверке знаний требований по охране труда и соблюдению правил по технике

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

безопасности у специалистов и работников, комиссии по установлению стимулирующей выплаты работникам.

11.13. Организовать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МБДОУ д/с № 28.

11.14. Содействовать оздоровлению детей работников МБДОУ д/с № 28.

11.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к награждению работников МБДОУ д/с № 28.

11.16. Не организовывать забастовок по вопросам, включённым в заключенный Договор, при условии их выполнения в период действия настоящего Договора.

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

## **12. Пожарная безопасность в ДОУ**

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» заведующий МБДОУ д/с № 28 имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по устранению причин и обстоятельств пожаров;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности от органов управления и подразделений пожарной охраны;

Заведующий МБДОУ д/с № 28 обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;
- обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории и в здании;

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

- предоставлять по требованию должностных лиц, государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств пожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

### **13. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора.**

13.1. Настоящий Договор вступает в силу с 13.07.2023г. и действует до 12.07.2026 года включительно.

13.2. 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 3 месяца до истечения срока действия Договора.

13.3. Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляет администрация, профком.

13.4. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор в период его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.

13.5. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания Договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

Коллективный договор принят на общем собрании работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 28 г. Белгорода  
протокол № 4 от «13» июля 2023 года

Заведующий  
МБДОУ д/с № 28

Председатель профкома  
МБДОУ д/с № 28

\_\_\_\_\_ О.Н. Кочина

\_\_\_\_\_ С.И. Визирякина

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

Приложение №1

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием работников  
МБДОУ д/с № 28  
Протокол № 4 от 13 «июля»2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ д/с № 28  
\_\_\_\_\_ Кочина О.Н.  
Приказ № 240 от 13 «июля» 2023 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 28  
г. Белгорода**

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ С.И. Визирякина  
Протокол заседания выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 28 от 13.07.2023 г. № 4

## **1. Общие положения**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 28 г. Белгорода (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице заведующего Учреждением.

## **2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.<sup>1</sup>

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:<sup>2</sup>

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

---

<sup>1</sup> ст.16 ТК РФ

<sup>2</sup>ст.65 ТК РФ

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

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

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:<sup>3</sup>

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

2.7. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.<sup>4</sup>

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.<sup>5</sup>

Организацию указанной работы осуществляет специалист по кадрам Учреждения, который также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения);
- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup>ст.331 ТК РФ

<sup>4</sup>ст.351.1 ТК РФ

<sup>5</sup> ст.68 ТК РФ

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.<sup>7</sup>

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.<sup>8</sup>

2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.<sup>9</sup>

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:<sup>10</sup>  
соглашение сторон;

– истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

– расторжение трудового договора по инициативе работника;

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

– перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

– отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;

– отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

– отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

<sup>6</sup> ст.68 ТК РФ

<sup>7</sup> ч.1 ст.70 ТК РФ

<sup>8</sup> ч.1 ст.71 ТК РФ

<sup>9</sup> ч.3 ст.66 ТК РФ

<sup>10</sup> ст.77 ТК Р

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

– нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.<sup>11</sup>

2.15. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.<sup>12</sup>

2.16. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.<sup>13</sup>

2.17. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.<sup>14</sup>

2.18. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.<sup>15</sup>

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

<sup>11</sup> часть 1 ст. 80 ТК РФ

<sup>12</sup> часть 2 ст. 80 ТК РФ

<sup>13</sup> часть 3 ст. 80 ТК РФ

<sup>14</sup> ч.1 ст.79 ТК РФ

<sup>15</sup> ч.2 ст.79 ТК РФ

работу.<sup>16</sup>

2.20. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).<sup>17</sup>

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.<sup>18</sup>

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.<sup>19</sup>

### **3. Основные права и обязанности работников Учреждения**

3.1. Работники Учреждения имеют право на:<sup>20</sup>

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

<sup>16</sup> ч.3 ст.79 ТК РФ

<sup>17</sup> ч.3 ст.84.1 ТК РФ

<sup>18</sup> ч.4 ст.84.1 ТК РФ

<sup>19</sup> ч.1 ст.84.1 ТК РФ

<sup>20</sup> ст.21 ТК РФ

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:<sup>21</sup>

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, 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 Учреждении;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими, научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;
- 10) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

---

<sup>21</sup> ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

- 11) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом заведующего Учреждением от 31.12.2015г. № 240.

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие права и социальные гарантии:<sup>22</sup>

- 1) право на сокращённую продолжительность рабочего времени;
- 2) право на профессиональную подготовку и переподготовку по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории по желанию;<sup>23</sup>
- 4) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 5) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 6) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 7) 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;
- 8) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Белгородской области, города Белгорода.

3.5. Заведующему Учреждением, заместителям заведующего Учреждением, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». 3.6. Работники Учреждения обязаны:<sup>25</sup>

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные

<sup>22</sup> ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

<sup>23</sup> ч.3 п.24 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

<sup>24</sup> ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»

<sup>25</sup> ст.21 ТК РФ

трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно 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);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте ( для определенных категорий работников) и проверку знания требования охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

### 3.7. Педагогические работники Учреждения обязаны:<sup>26</sup>

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и

состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

10) соблюдать устав Учреждения.

### **Основные права и обязанности работодателя**

#### **3.8. Работодатель имеет право:<sup>27</sup>**

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

– принимать локальные нормативные акты;

– 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;

– вести электронный документооборот в области охраны труда;

– предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базе электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному округу исполнительной власти.

---

<sup>26</sup> ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

<sup>27</sup> ст.22 ТК РФ

3.9. Работодатель обязан:<sup>28</sup>

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и

средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

---

<sup>28</sup> ст.22 ТК РФ

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю<sup>29</sup> : время начала и окончания работы воспитателей: 1 смена- с 7.00 до 14.00; 2 смена- с 12.00. до 19.00.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.<sup>30</sup>

4.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;
- норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 указанного приложения;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

4.4. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение педагогической работы регулируется расписанием НОД.

4.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего

---

<sup>29</sup> ч.1 ст.333 ТК РФ

<sup>30</sup> примечание 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:<sup>31</sup>

– выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

– работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;

– организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

– время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

– выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

4.6. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

4.7. Для работников Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Время работы сотрудников:

- Время начала и окончания работы воспитателей: 1 смена- с 7.00.до 14.00; 2 смена- с 12.00. до 19.00; - помощники воспитателей: с 8.00 до 18.00 (перерыв 2 часа);

-пищеблок: с 6.00 до 14.00-первая смена; с 10.00 до 18.00- вторая смена;

-музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию - ежедневно по утвержденным графикам работы;

- для сторожей устанавливается суммарный учет рабочего времени и графики, утвержденные руководителем.

4.8. В случае неявки на работу по болезни или другой уважительной причине работник обязан:

- своевременно известить администрацию;

-предоставить соответствующий документ (листок временной нетрудоспособности) в первый день выхода на работу.

4.9.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.<sup>32</sup>

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

4.11.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.<sup>33</sup>

4.12.По соглашению между работником Учреждения и работодателем

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.<sup>34</sup>

4.13. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> п.2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

<sup>32</sup> часть 1 ст. 95 ТК РФ

<sup>33</sup> ст.112 ТК РФ

<sup>34</sup> ст.93 ТК РФ

4.14. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

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

4.16. Педагогическим работникам: старшему воспитателю, воспитателям, музыкальному работнику, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре – 42.<sup>36</sup> Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.<sup>37</sup>

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.<sup>38</sup> График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.<sup>39</sup> О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.<sup>40</sup>

4.18. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.<sup>41</sup>

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода

подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.<sup>42</sup>

4.19. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.<sup>43</sup>

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:<sup>44</sup>

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;

---

<sup>35</sup> ст.104 ТК РФ

<sup>36</sup> Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»

<sup>37</sup> ч.1 ст.115

<sup>38</sup> ч.1 ст.123 ТК РФ

<sup>39</sup> ч.2 ст.123 ТК РФ

<sup>40</sup> ч.3 ст.123 ТК РФ

<sup>41</sup> ч.1 ст.122 ТК РФ

<sup>42</sup> последний абзац ст. 124 ТК РФ

<sup>43</sup> ч.2 ст.122 ТК РФ

<sup>44</sup> ч.3 ст.122 ТК РФ

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.<sup>45</sup>

4.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.<sup>46</sup>

4.21. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.<sup>47</sup>

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:<sup>48</sup>

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 28 г. Белгорода  
локальными нормативными актами Учреждения.

4.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.<sup>49</sup>

4.24. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## 5. Поощрения за труд

5.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:<sup>50</sup>

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

5.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и г.Белгорода Белгородской области.

---

<sup>45</sup> последний абзац ст.122 ТК РФ

<sup>46</sup> ч.1 ст.125 ТК РФ

<sup>47</sup> ч.5 ст.124 ТК РФ

<sup>48</sup> ч.1 ст.124 ТК РФ

<sup>49</sup> ч.1 ст. 128 ТК РФ

<sup>50</sup> ст.191 ТК РФ

## 6. Дисциплинарные взыскания

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:<sup>51</sup>

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

6.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться

тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.<sup>52</sup>

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.<sup>53</sup>

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.<sup>54</sup>

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров<sup>55</sup>.

<sup>51</sup> ст.192 ТК РФ

<sup>52</sup> ч.5 ст.192 ТК РФ

<sup>53</sup> ст.193 ТК РФ

<sup>54</sup> ст.193 ТК РФ

<sup>55</sup> ч.3 ст.193 ТК РФ

## **6. Ответственность работников Учреждения**

7.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым и кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

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

---

<sup>59</sup>  
ст.194 ТК

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБДОУ д/с № 48  
С.И. Визирыкина  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ д/с № 28  
О.Н. Кочина  
Приказ от 20.06. 2020 г. №84

## **Положение об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ д/с № 28 г. Белгорода**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167-н «об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат Компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, постановлением правительства Белгородской области от 07.04.2014г. 134 – пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» (в редакции [постановления Правительства Белгородской области от 20.02.2017 N 71-пп](#)), решением Белгородского городского Совета от «29» мая 2018 г. № 665 «Об утверждении Положения об оплате труда стимулировании работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение применяется при определении заработной платы в отношении всех категорий работников: педагогических и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

## **2. Основные понятия и определения**

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовый оклад** (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

## **3. Распределение фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации**

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

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

$\text{ФОТ}_{\text{пед.пер.}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала

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

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала

( $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ ) состоит из общей части ( $\text{ФОТ}_{\text{о}}$ ) и гарантированной части ( $\text{ФОТ}_{\text{г}}$ ):

$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{г}}$

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{г}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{Дг}$ , где

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала.

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

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

#### **4. Расчет оплаты труда педагогических работников**

(в редакции постановления Правительства Белгородской области от  
21.03.2016 N 70-пп)

4.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада (приложение N 2) с применением гарантированных выплат (приложение N 3) и стимулирующих выплат (приложения N 1) согласно коэффициентам по следующей формуле:

$\text{Зп.восп.} = (\text{О баз.восп.} \times \text{К попр. на контингент} \times (1 + \text{К1} + \text{К2})) + \text{С}$ , где:

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно  
приложению N 2;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

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

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

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования администрации города Белгорода в разрезе каждой группы дошкольной организации в соответствии с паспортом бюро технической инвентаризации и СанПиН.

Нормативное комплектование группы **общеразвивающей направленности** и повышенного уровня в соответствии с СанПиН

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода  
рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного  
ребенка в зависимости от возраста.

## **5. Стимулирующие выплаты.**

5.1. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) МБДОУ д/с № 28.

5.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января по основной должности и в соответствии с настоящим Положением, на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

5.3. Система стимулирующих выплат работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда.

5.4. Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в МБДОУ д/с № 28, производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены) на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

5.5. Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

## **6. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)**

6.1. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении № 2.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

$Zп пр = (O \text{ баз.пр.} \times (1 + K2)) + C$ , где

O баз.пр. - базовый оклад прочего персонала;

***K2 - специальные гарантированные надбавки (приложение № 3);***

***C - стимулирующие надбавки (приложения № 1).***

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Расчет оплаты труда старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

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

Заработная плата старшего воспитателя МБДОУ д/с № 48 устанавливается заведующим на основании заключенного трудового договора.

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

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

***Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:***

$ZПб \text{ ст.восп.} = B.зп.зав. \times (K + A)$ , где:

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

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

A - коэффициент за квалификационную категорию

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

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

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

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

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

7.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда  
работников образовательной организации, реализующих основную  
образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при  
установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

ДОО - образовательная организация, реализующая основную  
образовательную программу дошкольного образования,

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт  
дошкольного образования,

ОВЗ - ограниченные возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ГКП - группа кратковременного пребывания,

ИП - индивидуальный предприниматель,

ЧДОО - частная образовательная организация, реализующая основную  
образовательную программу дошкольного образования,

ЗОЖ - здоровый образ жизни,

ПМПК - психолого-медико-педагогическая комиссия,

ПМПк - психолого-медико-педагогический консилиум ДОО.

**7.2. Первая квалификационная группа "Педагогический персонал"  
(воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре,  
музыкальный руководитель, педагог-психолог).**

Оценочный лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
воспитателя \_\_\_\_\_ группы № \_\_\_\_\_  
за период с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г. по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202 г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Достигнутые результаты
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС соответствует при наличии положительной динамики в результате получения призовых мест (победители и призёры) в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - <b>2б</b> - в целом соответствует, частичная динамика (лауреаты и участники) в конкурсах ДОО по развивающей среде групп и участков групп - <b>1б</b> - при отсутствии динамики – <b>0 б</b> <b>Мах - 2 балла</b>	Аналитическая справка старшего воспитателя по пополнению РППС за оцениваемый период по группе.		
2	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение документации.	- Качественное и своевременное выполнение - <b>2б</b> - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - <b>1б</b> - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - <b>0б</b> <b>Мах - 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя		
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг (индивидуальный рейтинг педагога)	ниже 80% - <b>0б</b> - 80-90% - <b>2б</b> - 90-100% - <b>3б</b> <b>Мах - 3 балла</b>	Справка старшего воспитателя. Баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы		
4	Повышение педагогической грамотности педагога (сверх плана ДОО)	- Сертификаты (семинары, вебинары и т.п) – <b>1б (не менее двух за отчетный период)</b> - удостоверение о повышении квалификации (36ч) – <b>1б</b> - удостоверение о повышении квалификации (72ч) – <b>2б</b> <b>Мах. - 3 балла</b>	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов		
5	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий федеральной, экспериментальной или региональной инновационной площадки – <b>2б (за одну площадку)</b> <b>Мах - 6 баллов</b>	Справка старшего воспитателя		
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, АПО	- на региональном уровне - <b>6 б</b> - на муниципальном уровне – <b>4 б</b> - на уровне ДОУ- <b>2б</b> <b>Мах - 6 баллов</b>	Сертификат или приказ обобщенного АПО		

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

			авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)		
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, и др.): - на уровне ДОУ - <b>1 б</b> - на муниципальном уровне - <b>2б</b> - на региональном и федеральном уровне - <b>4 б</b> Наличие публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллективом): - на региональном и федеральном уровне - <b>1 б</b> (Баллы суммируются, но не более 6) <b>Мах - 6 баллов</b>	Буклеты, программы, свидетельства и др.		
8	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – <b>1б</b> - на муниципальном уровне – <b>2б</b> - на региональном, федеральном уровне – <b>3б</b> (Баллы суммируются, но не более 6) <b>Мах - 6 баллов</b>	Справка старшего воспитателя		
9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОУ, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - <b>1б</b> - на муниципальном уровне - <b>2б</b> - на региональном уровне – <b>3б</b> (Баллы суммируются, но не более 3) <b>Мах - 3 баллов</b>	Копии приказов ДОУ или ОУ		
10	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – <b>3</b> <b>Мах - 3 баллов</b>	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>		
11	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	муниципальный (победитель, призер) - <b>4б</b> муниципальный (в том числе звание лауреат) - <b>2б</b> региональный (победитель, призер, лауреат) - <b>5б</b> федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – <b>9б</b> <b>Мах - 9 баллов</b>	Копия приказа <i>Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса</i>		
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: - внедрение цифровых технологий (регулярное использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) - <b>2б</b> - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями (не менее 1 раза в	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации) и фото-подтверждение		

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

		<p>месяц) – <b>2 б</b>                      -организация очного участия родителей в реализации ООП («гость группы» и пр.)- <b>2 балла</b>                      (Баллы суммируются, но не более 4)                      Мах - 4 балла</p>	<p>проведения онлайн взаимодействия и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников</p>		
13	<p>Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей</p>	<p>- Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – <b>3б</b>                      - Эпизодическая деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. - <b>1б</b>                      Мах - <b>3 баллов</b></p>	<p>Копии приказов</p>		
14	<p>Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования</p>	<p>- Руководитель консультационного центра и иной формы – <b>2б</b>                      - Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – <b>1б</b>                      Мах. – <b>2 балла</b></p>	<p>Справка о количестве предоставленных услуг, количестве семей</p>		
15	<p>Активное участие в общественно значимой деятельности</p>	<p>-подготовка и участие в утренниках других групп (1 утренник – 1 балл) – <b>не более 4 б</b>                      -участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях, городских спортивных мероприятиях – <b>до 4 б</b>                      эффективная работа с семьями воспитанников – <b>до 2 б</b>                      Мах - <b>до 10 баллов</b></p>	<p>справка старшего воспитателя</p>		
16	<p>Наличие высшего педагогического образования</p>	<p>Мах - <b>1 балл</b></p>	<p>Копия диплома,</p>		
17	<p>Обеспечение информационной открытости ДОО</p>	<p>- ежемесячный подбор материалов для размещения на сайте или его обновление - <b>2б</b>                      - ведение страницы ДОО в соц. сетях- <b>2б</b>                      - ведение страницы группы ДОО или личной страницы (сайта) педагога (ежемесячное обновление) - <b>2б</b>                      Мах – <b>6 баллов</b></p>	<p>Справка старшего воспитателя (со ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении)</p>		
18	<p>Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)</p>	<p>Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет –<b>2 б</b>                      Не менее 70% от 1г. до 4 лет –<b>2 б</b>                      Мах - <b>2 балла</b></p>	<p>Справка ДОО м/с</p>		
19	<p>Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников</p>	<p>Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и среднегогородской (районный) показатель                      Мах - <b>2 балла</b></p>	<p>Справка ДОО м/с</p>		
20	<p>Высокая результативность</p>	<p>Доля воспитанников с лёгкой и</p>	<p>Результаты</p>		

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

	работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	средней степенью адаптации (от числа вновь поступивших детей в группу): 75 – 84 % воспитанников - <b>26</b> 85 – 100 % воспитанников - <b>46</b> <b>Мах – 4 балла</b>	мониторинга педагога-психолога по адаптации детей к ДОО (в том числе при переводе из другого ДОО (группы))		
21	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - до <b>26</b> При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – <b>06</b> <b>Мах – 2 баллов</b>	Справка, акты		
22	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом сопровождения)	Не менее 3 детей с предоставлением результативности в отчётный период <b>Мах – 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя (программа, план сопровождения педагога, тетрадь учёта проведения)		
23	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<b>Очное участие в конкурсах</b> Победитель - <b>46</b> Призер - <b>36</b> Лауреат – <b>26</b> Участник - <b>16</b> <b>Заочное участие в конкурсах</b> Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - <b>16</b> Баллы суммируются, но не более <b>56</b> <b>Мах - 5 баллов</b>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов		
24	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<b>Очное участие в конкурсах</b> Победитель - <b>56</b> Призер - <b>46</b> Лауреат – <b>36</b> Участник - <b>16</b> <b>Заочное участие в конкурсах</b> Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - <b>16</b> Баллы суммируются, но не более <b>66</b> <b>Мах - 6 баллов</b>	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств и других подтверждающих документов		
25	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет – <b>26</b> - 5-10 лет – <b>36</b> - 10-15 лет – <b>56</b> - свыше 15 лет – <b>76</b> <b>Мах – 7 баллов</b>	Справка		
26	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	до второго оцениваемого периода – <b>20 6</b> <b>Мах - 20 баллов</b>	Справка руководителя		
	<b>Итого:</b>	<b>125 баллов</b>			<b>Подпись:</b>

Согласовано: ст. воспитатель \_\_\_\_\_

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

Воспитатель: \_\_\_\_\_

Дата ознакомления

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Оценочный лист для согласования размера стимулирующей надбавки  
за качество работы инструктора по физической культуре**

за период с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по само оценке	Достигнутые результаты (заполняет инструктор по физкультуре)	Баллы комиссии
1	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС соответствует при наличии положительной динамики в результате получения призовых мест (победители и призёры) в конкурсах ДОО по развивающей среде - <b>2б</b> - в целом соответствует, частичная динамика (лауреаты и участники) в конкурсах ДОО по развивающей среде - <b>1б</b> - при отсутствии динамики - <b>0б</b> <b>Мах - 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя			
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение - <b>2б</b> - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - <b>1б</b> - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - <b>0б</b> <b>Мах - 3 балла</b>	Справка старшего воспитателя			
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательных услуг (индивидуальный рейтинг педагога)	- ниже 80% - <b>0б</b> - 80-90% - <b>2б</b> - 90-100% - <b>3б</b> <b>Мах - 3 балла</b>	Справка старшего воспитателя			

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

4	Руководство городским (районным) методическим объединением	- Высокий уровень ГМО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – <b>3 б</b> <b>Мах. - 3 балла</b>	Копия приказа			
5	Повышение педагогической грамотности педагогов (сверх плана ДОО)	- Участие в обучающих семинарах, вебинарах и т.п. (сертификаты) – <b>16</b> <i>(не менее двух за отчетный период)</i> - Повышение квалификации по ДПП в объеме 36 часов с получением удостоверения, установленного образца – <b>16</b> - Повышение квалификации по ДПП в объеме 72 часа с получением удостоверения, установленного образца – <b>26</b> <b>Мах. - 4 балла</b>	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов			
6	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий инновационной площадки – <b>16</b> (за одну площадку) <b>Мах - 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя			
7	7. Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - <b>6</b> - на муниципальном уровне - <b>3</b> <b>Мах - 6 баллов</b>	Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ <i>(срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)</i>			
8	8. Презентация собственного АПО в открытых формах	<b>Публичное выступление</b> (мастер-класс, конференция, ГМО, и др.) - на муниципальном уровне - <b>2 б</b> - на региональном и федеральном уровне - <b>3 б</b> <b>Наличие публикаций методических материалов</b> из опыта работы (разработок, статей) в сборниках,	Буклеты, программы, свидетельства и др.			

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

		рекомендованных редакционным советом (коллективом). - на региональном и федеральном уровне - <b>1 б</b> (Баллы суммируются, но не более 6) <b>Мах - 6 баллов</b>				
9	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОО – <b>1б</b> - на муниципальном уровне – <b>2б</b> - на региональном, федеральном уровне – <b>3б</b> (Баллы суммируются, но не более 3) <b>Мах - 3 балла</b>	Справка старшего воспитателя			
10	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОО - <b>1б</b> - на муниципальном уровне - <b>2б</b> - на региональном уровне – <b>3б</b> (Баллы суммируются, но не более 3) <b>Мах - 3 балла</b>	Копии приказов ДОО или ОУ			
11	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – <b>3б</b> <b>Мах - 3 балла</b>	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)			
12	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	муниципальный (победитель) - <b>4б</b> муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) - <b>2б</b> региональный (победитель, призер лауреат) - <b>5б</b> федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень - <b>9б</b> <b>Мах - 9 баллов</b>	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)			

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

13	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: - внедрение цифровых технологий (регулярное использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) - <b>1б</b> - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями - <b>1б</b> (Баллы суммируются, но не более 2) <b>Мах - 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации) и фото подтверждение проведения онлайн взаимодействия и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников			
14	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	- Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – <b>1б</b> <b>Мах - 1 балл</b>	Копия приказа			
15	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – <b>1б</b> <b>Мах – 1 балл</b>	Копия приказа (Справка старшего воспитателя о количестве предоставленных услуг и количестве семей)			
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	- подготовка и участие в утренниках - <b>до 4б</b> - участие в культурно-образовательных, общественных, городских спортивных мероприятиях – <b>до 3б</b> <b>Мах - до 7 баллов</b>	Справка старшего воспитателя			
17	Наличие высшего педагогического образования	<b>Мах - 1 балл</b>	Копия диплома			
18	Обеспечение информационной открытости ДОО	- регулярный (ежемесячный) подбор материалов для размещения на сайте или его обновление - <b>1б</b> - ведение страницы ДОО в соц.сетях- <b>2б</b> - ведение страницы группы ДОО или личной страницы (сайта) педагога (регулярное обновление) - <b>2б</b> <b>Мах – 5 баллов</b>	Справка старшего воспитателя (с ссылками, указывающими на регулярную работу педагога в данном направлении)			

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – <b>1</b> При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – <b>0</b> <b>Мах. - 1 балл</b>	Справка ДОО м/с, акты			
20	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<b>Очное участие в конкурсах</b> Победитель - <b>46</b> Призер - <b>36</b> Лауреат – <b>26</b> участник - <b>16</b> <b>Заочное участие в конкурсах</b> Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - <b>16</b> <i>Баллы суммируются, но не более 5</i> <b>Мах - 5 баллов</b>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов			
21	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<b>Очное участие в конкурсах</b> Победитель - <b>36</b> Призер - <b>26</b> Лауреат – <b>16</b> участник (ребенок с ОВЗ) - <b>16</b> <b>Заочное участие в конкурсах</b> Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - <b>16</b> <i>Баллы суммируются, но не более 3-х</i> <b>Мах - 3 балла</b>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов			
22	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	Организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО - <b>16</b> <b>Мах. - 1 балл</b>	Копии приказов Копии приказов			
23	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет – <b>26</b> - 5-10 лет – <b>36</b> - 10-15 лет – <b>56</b> - свыше 15 лет – <b>76</b> <b>Мах - 7 баллов</b>				
24	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	По истечении одного месяца со дня приема на работу в ДОО до второго оцениваемого периода – <b>20 б</b> <b>Мах - 20 баллов</b>				
	<b>Итого:</b>	<b>100 баллов</b>				

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

Согласовано: \_\_\_\_\_ старший воспитатель

Инструктор по физической культуре \_\_\_\_\_ Дата  
ознакомления «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Оценочный лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
педагога – психолога \_\_\_\_\_**

за период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Дост. резу. (за)
<b>1</b>	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий.	- РППС соответствует при наличии положительной динамики (ежемесячное пополнение) – <b>2 б</b> - при отсутствии динамики – <b>0 б</b> <b>Мах - 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя		
<b>2</b>	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение – <b>2 б</b> - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок – <b>1 б</b> - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок – <b>0 б</b> <b>Мах - 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя		
<b>3</b>	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги педагога-психолога (индивидуальный рейтинг педагога)	- ниже 80% - <b>0 б</b> - 80-90% - <b>2 б</b> - 90-100% - <b>3 б</b> <b>Мах- 3 балла</b>	Итоги анкетирования		
<b>4</b>	Руководство методическим объединением	Высокий уровень муниципального МО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – <b>4 б</b> <b>Мах -4 балла</b>	Копия приказа		

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

<b>5</b>	Повышение квалификации педагога – психолога (сверх плана ДОО)	- участие в семинарах, вебинарах и т.п) – <b>1 б</b> ( не менее двух за отчетный период ) - прохождение курсов повышения квалификации (удостоверение о повышении квалификации (36ч.) – <b>1 б</b> ; удостоверение о повышении квалификации (72ч.) – <b>2 б</b> ) <b>Мах -3 балла</b>	Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов.		
<b>6</b>	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий инновационной площадки – <b>2 б</b> (за одну площадку) <b>Мах- 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя		
<b>7</b>	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - <b>6</b> - на муниципальном уровне - <b>3</b> <b>Мах - 6 баллов</b>	Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет)		
<b>8</b>	Презентация собственного АПО в открытых формах	<b>Публичное выступление</b> (мастер-класс, конференция, ГМО, и др.) - на муниципальном уровне - <b>2 б</b> - на региональном и федеральном уровне - <b>4 б</b> <b>Наличие личных публикаций методических материалов</b> из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллегией) на региональном и федеральном уровне - <b>1 б</b> (Баллы суммируются, но не более 6) <b>Мах- 6 баллов</b>	<i>Буклеты, программы, свидетельства и др.</i>		
<b>9</b>	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОО – <b>1 б</b> - на муниципальном уровне, региональном, федеральном уровне – <b>2 б</b> (Баллы суммируются, но не более 2) <b>Мах - 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя		

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

<b>10</b>	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОО – <b>1 б</b> - на муниципальном уровне – <b>2 б</b> - на региональном уровне – <b>3 б</b> (Баллы суммируются, но не более 3) <b>Мах - 3 балла</b>	Копии приказов ДОО или ОУ		
<b>11</b>	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – <b>3 б</b>  <b>Мах - 3 балла</b>	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)		
<b>12</b>	Наличие звания победителя в профессиональном конкурсе «Педагог-психолог года» (Наличие звания позволяет получать доплату в течение года со дня получения статуса).	муниципальный (победитель) – <b>4 б</b> муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) – <b>2 б</b> региональный (победитель, призер лауреат) – <b>5 б</b> федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень – <b>7 б</b> <b>Мах - 7 баллов</b>	Копия приказа. (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)		
<b>13</b>	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями (не менее 1 раза в месяц) – <b>1 б</b> <b>Мах - 1 балл</b>	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации) и фото подтверждение проведения онлайн взаимодействия и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников		
<b>14</b>	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – <b>1 б</b> <b>Мах - 1 балл</b>	Копии приказов		

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

15	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагно-стической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного образования в форме семейного образования	Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – <b>16</b> <b>Мах – 1 балл</b>	Копия приказа. <i>(Справка старшего воспитателя о количестве предоставленных услуг и количестве семей)</i>		
16	Активное участие в общественно значимой деятельности	- подготовка и участие в утренниках - <b>до 3 б</b> - участие культурно-образовательных, общественных, городских спортивных мероприятиях – <b>до 3 б</b> <b>Мах - 6 баллов</b>	Справка старшего воспитателя		
17	Обеспечение информационной открытости ДОО	- регулярный (ежемесячный) подбор материалов для размещения на сайте или его обновление – <b>1 б</b> - ведение страницы ДОО в соц.сетях – <b>2 б</b> - ведение личной педагогической страницы в соц.сетях с ежемесячным обновлением – <b>2 б</b> <b>Мах – 5 баллов</b>	Справка старшего воспитателя <i>(ссылки указывающие на регулярную работу педагога в данном направлении)</i>		
18	Высокая результативность работы с детьми раннего возраста в адаптационный период	90-100% - легкая и средняя адаптация – <b>1 б</b> <b>Мах – 1 балл</b>	Справка по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО		
19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – <b>2 балла</b> При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются - <b>0</b> <b>Мах. – 2 балла</b>			
20	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом сопровождения)	Не менее 3 детей, с предоставлением результативности в отчётный период – <b>2 б</b> <b>Мах – 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя <i>(программа, план сопровождения педагога, тетрадь учёта проведения)</i>		

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

21	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<b>Очное участие в конкурсах</b> Победитель – 4 б Призер – 3 б Лауреат – 2 б участник – 1 б <b>Заочное участие в конкурсах</b> Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 б (Баллы суммируются, но не более 5) <b>Мах – 5 баллов</b>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов		
22	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<b>Очное участие в конкурсах</b> Победитель – 3 б Призер – 2 б Лауреат – 1б участник(ребенок с ОВЗ) - 1 б <b>Заочное участие в конкурсах</b> Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов – 1 б (Баллы суммируются, но не более 3) <b>Мах - 3 балла</b>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов		
23	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	Справка по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДОО 2 раза в год – 1 б <b>Мах – 1 балл</b>	Справка по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе 1 раз в оцениваемый период		
24	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	Муниципальные, частные и др. – до 2 б <b>Мах - 2 балла</b>	Приказ управления образования, реализация совместных планов работы		
25	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет – 2 б - 5-10 лет – 3 б - 10-15 лет – 5 б - свыше 15 лет – 7 б <b>Мах - 7 баллов</b>	Справка заведующего		
26	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	По истечении одного месяца со дня приема на работу в ДОУ до второго оцениваемого периода – 20 б <b>Мах - 20 баллов</b>	Справка заведующего		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100 баллов</b>			<b>Подп</b>

Педагог-психолог \_\_\_\_\_ Дата ознакомления  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

подпись

расшифровка подписи

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

**Оценочный лист для согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
музыкального руководителя \_\_\_\_\_ группы № \_\_\_\_\_  
за период с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.**

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по само Оценке	Достиженные результаты (заполняет музыкальный руководитель)	Баллы экспертной комиссии	Примечание (завершено)
1	Создание развивающей предметно–пространственной среды в соответствии с реализуемыми образовательными программами, осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий	- РППС соответствует при наличии положительной динамики (ежемесячное пополнение) – <b>2 б.</b> - при отсутствии динамики - <b>0б</b> <b>Мах - 2 балла</b>	Подтверждение: Справка старшего воспитателя				
2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	- Качественное и своевременное выполнение - <b>2б</b> - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - <b>1б</b> - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - <b>0б</b> <b>Мах - 2 балла</b>	<b>Подтверждение:</b> Справка старшего воспитателя				
3	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательных услуг (индивидуальный рейтинг педагога)	- ниже 80% - <b>0б</b> - 80-90% - <b>2б</b> - 90-100% - <b>3б</b> <b>Мах - 3 балла</b>	Подтверждение: Справка старшего воспитателя				
4	Руководство городским (районным) методическим объединением	- Высокий уровень ГМО (соблюдение сроков, уровень подготовки, документации, результативность, оказание методической, консультативной помощи выступающим педагогам) – <b>2 б.</b> <b>Мах. - 2 балла</b>	<b>Подтверждение:</b> Копия приказа				

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

	Повышение педагогической грамотности педагогов (сверх плана ДОО)	- Участие в обучающих семинарах, вебинарах и т.п. (сертификаты) – <b>16</b> (не менее двух за отчетный период) - Повышение квалификации по ДПП в объеме 36 часов с получением удостоверения, установленного образца – <b>16</b> - Повышение квалификации по ДПП в объеме 72 часа с получением удостоверения, установленного образца – <b>16</b> <b>Мах. - 3 балла</b>	<b>Подтверждение:</b> Копии сертификатов, удостоверений и других подтверждающих документов				
5	Участие и результативность в инновационной деятельности	Качественная реализация мероприятий инновационной площадки – <b>16</b> (за одну площадку) <b>Мах - 2 балла</b>	<b>Подтверждение:</b> Справка старшего воспитателя				
6	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	- на региональном уровне - <b>6</b> - на муниципальном уровне - <b>3</b> <b>Мах - 6 баллов</b>	<b>Подтверждение:</b> Сертификат или приказ обобщенного АПО авторских технологий, программ (срок доплаты распространяется на 5 лет до начала оцениваемого периода)				
7	Презентация собственного АПО в открытых формах	<b>Публичное выступление</b> (мастер-класс, конференция, ГМО, и др.) - на муниципальном уровне - <b>2 б</b> - на региональном и федеральном уровне - <b>3 б</b> <b>Наличие публикаций методических материалов</b> из опыта работы (разработок, статей) в сборниках, рекомендованных редакционным советом (коллекцией). - на региональном и федеральном уровне - <b>1 б</b> (Баллы суммируются, но не более 6) <b>Мах - 6 баллов</b>	<b>Подтверждение:</b> Буклеты, программы, свидетельства и др.				
8	Участие и результативность реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – <b>1 б</b> - на муниципальном уровне – <b>16</b> - на региональном, федеральном уровне – <b>16</b> (Баллы суммируются, но не более 3) <b>Мах - 3 балла</b>	Справка старшего воспитателя				

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

9	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член комиссии по аттестации, ППК, жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - <b>16</b> - на муниципальном уровне - <b>26</b> - на региональном уровне – <b>36</b> (Баллы суммируются, но не более 3) <b>Мах - 3 балла</b>	Копия приказов, справки				
10	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Региональный уровень – <b>36</b>  <b>Мах - 3 балла</b>	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)				
11	Профессиональный конкурс «Воспитатель года»	муниципальный (победитель) - <b>46</b> муниципальный (в том числе, звание лауреат и призер) - <b>26</b> региональный (победитель, призер лауреат) - <b>56</b> федеральный (в том числе, звание лауреат и призер) - уровень - <b>96</b> <b>Мах - 9 баллов</b>	Копия приказа (Доплата осуществляется в течение года со дня получения статуса)				
12	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП: - внедрение цифровых технологий (регулярное использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников) - <b>16</b> - онлайн и офлайн взаимодействие с родителями - <b>16</b> (Баллы суммируются, но не более 2) <b>Мах - 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя (со ссылками на офлайн консультации) и фото подтверждение проведения онлайн взаимодействия и использование дистанционного обучения отсутствующих воспитанников				
13	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	- Регулярная и качественная деятельность в ГКП, центрах игровой поддержки и др. – <b>2 б</b> <b>Мах - 2 балл</b>	Копия приказа				

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

14	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагно-стической и консультативной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного образования в форме семейного образования	- Регулярная и качественная деятельность в консультационных центрах, охват семей – <b>16</b> <b>Мах – 1 балл</b>	Подтвержде-ние: Копия приказа (Справка старшего воспитателя о количестве предоставле-нных услуг и количестве семей)				
15	Активное участие в общественно значимой деятельности	- участие в культурно-образовательных, общественных мероприятиях – <b>до 7 б</b> <b>Мах - до 7 баллов</b>	Справка старшего воспитателя				
16	Наличие высшего педагогического образования	<b>Мах - 1 балл</b>	Копия диплома				
17	Обеспечение информационной открытости ДОО	- регулярный (ежемесячный) подбор материалов для размещения на сайте или его обновление - <b>1б</b> - ведение страницы ДОО в соц.сетях- <b>2б</b> - ведение страницы группы ДОО или личной страницы (сайта) педагога (регулярное обновление) - <b>2б</b> <b>Мах – 5 баллов</b>	Справка старшего воспитателя (с ссылками указывающ ими на регулярную работу педагога в данном направлени и)				
19	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей – <b>1</b> При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются – <b>0</b> <b>Мах. - 1 балл</b>	Справка ДОО м/с, акты				
20	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной и утвержденной программой (планом сопровождения)	Не менее 5 детей с предоставлением результативности в отчётный период <b>Мах – 2 балла</b>	Справка старшего воспитателя (программа, план сопровожде-ния педагога, тетрадь учёта проведения)				

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

21	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<b>Очное участие в конкурсах</b> Победитель - 4б Призер - 3б Лауреат – 2б участник - 1б <b>Заочное участие в конкурсах</b> Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - <b>16</b> <i>Баллы суммируются, но не более 5б</i> <b>Мах - 5 баллов</b>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
22	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<b>Очное участие в конкурсах</b> Победитель - 3б Призер - 2б Лауреат – 1б участник (ребенок с ОВЗ) - 1б <b>Заочное участие в конкурсах</b> Победители, призёры и лауреаты профессиональных конкурсов - <b>16</b> <i>Баллы суммируются, но не более 3-х</i> <b>Мах - 3 балла</b>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов				
24	За непрерывный стаж в одном образовательном учреждении	- 1-5 лет - 2 - 5-10 лет - 3 - 10-15 лет - 5 - свыше 15 лет - 7 <b>Мах - 7 баллов</b>	Справка заведующего				
25	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	По истечении одного месяца со дня приема на работу в ДОУ до второго оцениваемого периода – <b>20 б.</b> <b>Мах - 20 баллов</b>					
<b>Итого:</b>		<b>100 баллов</b>					

Согласовано: \_\_\_\_\_ старший воспитатель

Музыкальный руководитель: \_\_\_\_\_ Дата ознакомления  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(подпись, расшифровка подписи)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

**7.3. Вторая квалификационная группа "Учебно-вспомогательный и медицинский персонал" (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, помощник воспитателя).**

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
старшая медсестра, медицинская сестра \_\_\_\_\_  
за период с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	- Документация ведется в полном объеме - <b>5</b> - Имеются незначительные нарушения - <b>2</b> <b>Мах – 7 баллов</b>		
2	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов (видеонаблюдение, ведение в электронном виде документации и пр.)	- Владение умениями работы с компьютерными программами, электронными продуктами – <b>5</b> - Частичное использование в работе электронных продуктов - <b>3</b> <b>Мах- 5 баллов</b>		
3	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - <b>до5</b> - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнении ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - <b>до 5</b> <b>Мах- 10 баллов</b>		
4	Наличие высшего профессионального образования	-высшее профессиональное образование – <b>3</b> <b>Мах – 3 баллов</b>		
5	Высокий уровень функционирования	Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – <b>10 б</b> Не менее 70% от 1г. до 4 лет – <b>5 б</b> <b>Мах - 10 баллов</b>		
6	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и среднегогородской (районный) показатель <b>Мах - 5 баллов</b>		
7	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	Отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора (при проведении проверок) до <b>5</b> <b>Мах – 5 баллов</b>		
8	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса – <b>5</b> <b>мах -5 баллов</b>		
9	Качественная организация питания и выполнение норм питания. Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями	-не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – до <b>5</b> - организация диетического питания воспитанников (отражение в меню-требовании, инд. 10 дневное меню) – <b>5</b> <b>мах – 10 баллов</b>		
10	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПК, медицинских организаций – <b>2</b> <b>мах – 5 баллов</b>		
11	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	-организация Дней здоровья ,оздоровительных секций для работников ДОО - <b>5</b> , -организация работы по сдаче норм ГТО сотрудниками – <b>5</b> <b>Мах – 10 баллов</b>		
	<b>Итого:</b>	<b>75 баллов</b>		

Работник: \_\_\_\_\_ Дата ознакомления « \_\_\_\_\_ »  
\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. (подпись, расшифровка подписи)

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
помощнику воспитателя \_\_\_\_\_  
за период с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода**

№ п/п	Критерии	Баллы	Ба лл ы ко м ис си и
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - <b>до 10</b> - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнении ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - <b>до 10</b> <b>Мах - 20 баллов</b>	
2	Наличие высшего профессионального образования	Наличие высшего профессионального образования <b>Мах - 5 баллов</b>	
3	Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	Помощь воспитателю в организации режимных моментов - 5 НОД – 5 <b>Мах – 10 баллов</b>	
4	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>	
	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более – <b>5Мах – до 10 баллов</b>	
5	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель – 5 <b>Мах – 5 баллов</b>	
6	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>	
7	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПк, медицинских организаций – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>	
	<b>Итого:</b>	<b>80 баллов</b>	

Работник: \_\_\_\_\_ Дата ознакомления « \_\_\_\_ »  
 \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. (подпись, расшифровка подписи)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

**7.4. Третья квалификационная группа "Обслуживающий персонал" (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, кастелянша, шеф-повар, повар, заведующий складом (кладовщик), швея, рабочий по ремонту и стирке белья, вахтёр, уборщик служебных помещений, сторож, грузчик, делопроизводитель и т.д.).**

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
дворнику, уборщику служебных помещений, рабочему по обслуживанию зданий, вахтеру, сторожу

за период с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнении ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - до 5 <b>Мах - 10 баллов</b>		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам. зав. по АХР – 5 <b>Мах - 5 баллов</b>		
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок <b>Мах – 5 баллов</b>		
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более - 5 <b>Мах – до 10 баллов</b>		
5	Качественное содержание территории ДОО. Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	При отсутствии замечаний <b>Мах– 5 баллов</b>		
<b>Итого:</b>		<b>35 баллов</b>		

Работник: \_\_\_\_\_ Дата ознакомления « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. (подпись, расшифровка подписи)

Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
подсобному рабочему, машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды \_\_\_\_\_

за период с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. по « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии	Примечания
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнении ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - до		

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода**

		<b>5</b> <b>Мах- 10 баллов</b>		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 <b>Мах - 5 баллов</b>		
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок <b>Мах – 5 баллов</b>		
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более - 5 <b>Мах – до 10 баллов</b>		
5	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	Погрузка, разгрузка белья, одеял, матрасов. Разгрузка продуктов питания. <b>Мах– 5 баллов</b>		
	<b>Итого:</b>	<b>35 баллов</b>		

**Работник:** \_\_\_\_\_ **Дата ознакомления** « \_\_\_\_ »  
\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. (подпись, расшифровка подписи)

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
документовед, делопроизводитель  
за период с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.**

№ п/п	Критерии	Баллы	Ба лл ы ко м ис си и	П ри ме ча ни я
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнении ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - до 5 <b>Мах- 10 баллов</b>		
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР - 5 <b>Мах - 5 баллов</b>		
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок <b>Мах – 5 баллов</b>		
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более – 5 <b>Мах – до 10 баллов</b>		
5	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>		
6	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	-подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление, качественная работа на порталах различного уровня (ГМУ, Роскомнадзор и пр.) - 5 -работа по закупкам товаров и услуг - 5 <b>Мах - 10 баллов</b>		

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода**

<b>7</b>	Качественное ведение регионального информационного ресурса.	соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.- 10 <b>Мах – 10 баллов</b>		
<b>Итого:</b>		<b>60 баллов</b>		

Работник: \_\_\_\_\_ Дата ознакомления «\_\_\_»  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (подпись, расшифровка подписи)

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
шеф-повар, повар \_\_\_\_\_**

за период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 10 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнении ролей персонажей при проведении праздников, других педагогических мероприятий - до 5 <b>Мах – 15 баллов</b>	
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	Отсутствие замечаний со стороны зам. зав. по АХР - 5 <b>Мах - 5 баллов</b>	
3	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов	Отсутствие замечаний при проведении проверок <b>Мах – 5 баллов</b>	
4	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более - 5 <b>Мах – до 10 баллов</b>	
5	Качественная организация питания детей	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений – до 20 <b>маx – 10 баллов</b>	
6	Наличие квалификационного разряда	При наличии – 5 <b>Мах - 5 баллов</b>	
7	Обеспечение диетического питания детей	Участие в разработке перспективного десятидневного меню для детей, которым требуется диетическое питание с учетом предписаний врача, с целью разнообразия – до 10 <b>Мах – 10 баллов</b>	
<b>Итого:</b>		<b>60 баллов</b>	

Работник: \_\_\_\_\_ Дата ознакомления «\_\_\_»  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (подпись, расшифровка подписи)

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
кладовщик, кастелянша \_\_\_\_\_**

за период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Критерии	Баллы	Баллы комиссии
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	- выполнение ответственных поручений за пределами должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью - до 5 - участие в акциях, субботниках, ремонте, исполнении ролей персонажей при проведении праздников, развлечений, других педагогических мероприятий - до 5 <b>Мах - 10 баллов</b>	

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода**

2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов.	Отсутствие замечаний со стороны зам.зав. по АХР – 2 Отсутствие замечаний при проведении проверок -3 <b>Мах - 5 баллов</b>	
3	За сложность и напряженность работы	-Своевременность и качество выполнения задания, уровень этичности общения с работниками – до 5 - стаж работы по специальности 5-10 лет – 1 10-15 лет – 3 15 и более – 5 <b>Мах – до 10 баллов</b>	
4	Качественное ведение установленной документации, в т.ч. складского учета	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, расхождений остатков на складе данным складской книги – 5 <b>Мах – 5 баллов</b>	
5	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	- отсутствие продуктов питания с истекшим сроком годности, соблюдение условий хранения продуктов питания – до 5 - соблюдение условий хранения материальных ценностей – до 5 <b>Мах – 10 баллов</b>	
<b>Итого:</b>		<b>40 баллов</b>	

Работник: \_\_\_\_\_ Дата ознакомления «\_\_\_»  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (подпись, расшифровка подписи)

**Приложение №1**

**7.5. Четвертая квалификационная группа "Административно-управленческий персонал" (АУП) (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (далее – заместитель заведующего по АХР)).**

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы  
заместителя заведующего по АХР  
за период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**

№ п/п	Критерии	Баллы	Ба лл ы ко м ис си и
1	Осуществление финансово-хозяйственной самостоятельности в управлении ДОО	Самостоятельное определение потребностей ДОО, обоснование, оформление и согласование с руководителем, ведение госзакупок – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>	
2	Эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>	
3	Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб – 10 <b>Мах– 10 баллов</b>	
4	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	Самостоятельное оформление и ведение делопроизводства по своей должности - 10 <b>Мах – 10 баллов</b>	
5	Соблюдение прав участников образовательного процесса	отсутствие обоснованных жалоб – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>	
6	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте и др.(без оплаты замещения)-10 <b>Мах – 10 баллов</b>	
7	Высшее образование	наличие высшего образования – 5 <b>Мах – 5 баллов</b>	

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода**

8	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	Активное участие в модернизации РППС – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
9	Создание в ДОО архитектурных, кадровых условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	Организация в устройстве пандусов, кнопок вызова, покраске ступеней, размещение табличек и пр. – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
10	Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности	отсутствие серьезных или множественных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарного надзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др. – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
11	Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам	при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
12	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний инспекции по охране труда, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
13	Наличие звания победителя регионального конкурса «Детский сад года»	Участие в подготовке к конкурсу, участие в проведении – 5 <b>Мах – 5 баллов</b>
14	Высокое качество проведения ремонтных работ в ДОО	Контроль за организациями, осуществляющими ремонтные работы в здании и на территории ДОО – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
15	Результативность работы по энергосбережению	При экономии лимитов всех энергоресурсов – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
16	Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО	Контроль за системами жизнеобеспечения ДОО, недопущение перегрузки и остановки работы – до 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
17	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО	Контроль за грамотной эксплуатацией технологического оборудования, его состоянием и уходом – до 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
18	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля, со стороны вышестоящих организаций, ведение документации вахтером и сторожами – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
19	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН	Контроль за температурным режимом в группах, недопущение случаев несоответствия СанПин – 10 <b>Мах – 10 баллов</b>
	<b>Итого:</b>	<b>180 баллов</b>

**Работник:** \_\_\_\_\_  
**Дата ознакомления** «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.  
 (подпись)

(подпись, расшифровка)

**Положение о нормах выдачи  
спецодежды и средств индивидуальной защиты  
МБДОУ д/с № 28 г. Белгорода**

## 1. Общие положения

1.1. Положение обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими и обезвреживающими средствами (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009г. № 290н «Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», приказа Минтруда России от 09.12.2014г. N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, а также другими нормативно – правовыми актами по обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

1.2. Положение устанавливает требования к порядку приобретения, выдачи, применения, хранения, ухода, списания, а также продления сроков службы специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами (далее – ДСИЗ).

1.3. Под средствами индивидуальной защиты понимается носимое на человеке средство индивидуального пользования для предотвращения или уменьшения воздействия на человека вредных и (или) опасных факторов, а также для защиты от загрязнения.

1.4. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам за счёт средств бесплатно выдаются СИЗ, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия.

1.5. Выдача работникам СИЗ иностранного производства, а также специальной одежды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке.

1.6. Приобретение и выдача работникам СИЗ, не имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия либо срок действия которых истек, не допускается.

1.7. В соответствии с типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи СИЗ работникам (далее - типовые нормы) и на основании результатов специальной оценки условий труда, проводимой в установленном порядке в ДОУ ежегодно разрабатывается (корректируется) Перечень бесплатной выдачи СИЗ.

1.8. Перечень бесплатной выдачи СИЗ работников ДОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, приведен в Приложении №1.

1.9. Перечень бесплатной выдачи работникам ДОУ смывающих и обезвреживающих средств, приведен в Приложении №2.

1.9. Перечни утверждает заведующий МБДОУ д/с № 28.

1.10. Администрация ДОУ с учётом финансового обеспечения имеет право устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

обуви и других СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

1.11. Ответственность за обеспечение и обязательность применения работниками СИЗ возлагается на руководителя ДОУ.

1.12. Руководитель ДОУ должен ознакомить работника с межотраслевыми правилами обеспечения работников СИЗ, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 г. № 290н, а также с соответствующими его профессии и должности нормами выдачи СИЗ.

1.13. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

## **2. Порядок выдачи, учёта, применения и сдачи СИЗ**

2.1. Работникам, СИЗ, выдаются в соответствии с типовыми нормами и межотраслевыми правилами обеспечения работников СИЗ, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 г. № 290н на время выполнения этой работы или осуществления мероприятий по контролю (надзору).

2.2. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

2.3. В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы, перчатки и другие не указаны в соответствующих типовых нормах, СИЗ работникам могут быть выданы со сроком носки «до износа» на основании результатов проведённой специальной оценки условий труда, а также с учётом условий и особенностей выполняемых работ. При этом противошумные вкладыши, подшлемники, а также СИЗ органов дыхания, не допускающие многократного применения и выдаваемые в качестве «дежурных», выдаются в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, соответствующем числу занятых на данном рабочем месте.

2.4. Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены. С учётом требования личной гигиены и индивидуальных особенностей дежурные СИЗ закрепляются за определёнными рабочими местами и передаются от одной смены другой. В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей на проведение данного вида работ.

2.5. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются ответственному лицу для организованного хранения до следующего сезона.

2.6. Порядок выдачи СИЗ определяет заведующий ДОУ.

2.7. Выдача работникам СИЗ производится заведующим хозяйством.

2.8. Заведующий хозяйством обязан организовать надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

2.9. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируется записью в личной карточке учёта выдачи СИЗ и работники расписываются за их получение или сдачу. Образец формы личной карточки предусмотрен Приложением № 3 к настоящему Положению.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

2.10. Допускается вести учёт выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных) при этом электронная форма учётной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учёта выдачи СИЗ. В электронной форме личной карточки учёта выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учёта (накладная) о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

2.11. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ, устанавливаются комиссией, назначенной распоряжением соответствующего должностного лица (заведующего). По результатам работы комиссии составляется акт (приложение 4).

2.12. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам, руководитель работ выдаёт другие исправные СИЗ, а также обеспечивает замену или ремонт, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

2.13. Заведующий ДОУ обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ. Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязнёнными СИЗ.

2.14. Работникам ДОУ по окончании работы запрещается выносить СИЗ за территорию ДОУ.

2.15. Специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ, выдаваемые работникам, принадлежат ДОУ и подлежат обязательному возврату:

при увольнении работника;

при переводе на другую работу, для которой выданные СИЗ, не предусмотрены нормами;

по окончании сроков носки взамен получаемых новых СИЗ.

2.16. Спецодежда и другие СИЗ при увольнении работником сдаются материально ответственному лицу. Если срок носки применения СИЗ не истёк и работник не сдал СИЗ материально ответственному лицу, администрация ДОУ вправе привлечь работника к материальной ответственности и удержать из заработной платы с работника остаточную стоимость СИЗ.

### **3. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними**

3.1. СИЗ, поступающие в ДОУ, должны иметь сертификаты и соответствовать стандартам. При выявлении отклонений от нормативных требований составляется акт для предъявления претензий поставщику.

Хранение СИЗ должно быть организовано отдельно:

хранение новой спецодежды и обуви;

хранение спецодежды и обуви, бывших в употреблении, возвращенных работниками при увольнении, переводе на другую работу;

и по окончании сроков носки.

3.2. Для поддержания СИЗ в исправном состоянии, администрация ДОУ обеспечивает уход за СИЗ, своевременно осуществляет химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку и ремонт СИЗ.

3.3. Химчистка, стирка, сушка и ремонт СИЗ проводится собственными силами.

### **4. Ответственность и организация контроля**

4.1. Ответственность за своевременную и в полном объёме выдачу работникам СИЗ в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля за правильностью их

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода  
применения работниками, а также хранение и уход за СИЗ, возлагается на администрацию  
МБДОУ д/с № 28.

4.2. Ответственность за не применение либо неправильное использование СИЗ,  
выданных в установленном порядке, а также за их сохранность в течение использования  
нормативного срока, возлагается на работника.

4.3. Контроль выполнения настоящего Положения осуществляется заведующим  
МБДОУ д/с № 28.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

бесплатной выдачи СИЗ работникам МБДОУ Д/с № 28, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

№№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед, комплекты)
1	2	3	4
1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	До износа
		Очки защитные	До износа
3	Кастелянша	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
4	Уборщик служебных помещений	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Повар	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
6	Кухонный рабочий	Нарукавники из полимерных материалов	До износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих	1 комплект

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

№№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдача на год (ед, комплекты)
1	2	3	4
		производственных загрязнений и механических воздействий	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 3 года
7	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

Приложение № 2

**ПЕРЕЧЕНЬ**

бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств  
работникам МБДОУ д/с № 28.

Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3
Воспитатель, Старший воспитатель Инструктор по физической культуре, Повар, Кухонный рабочий, Машинист по стирке и ремонту спец одежды, Кастелянша, Кладовщик, Уборщик территории, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

Примечание

1. Смыывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

2. Выдача работникам смыывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смыывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

3. Нормы выдачи смыывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

4. При выдаче смыывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

5. Работник обязан применять по назначению смыывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

6. Подбор и выдача смыывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

7. Выдача работникам жидких смыывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смыывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

8. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смыывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смыывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

9. Хранение выдаваемых работникам смыывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

10. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смыывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смыывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя.

**Формы личной карточки**  
Лицевая сторона личной карточки

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N \_\_\_\_  
учета выдачи СИЗ

Фамилия \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_ Отчество \_\_\_\_\_ Рост \_\_\_\_\_  
Табельный номер \_\_\_\_\_ Размер: \_\_\_\_\_  
Структурное подразделение \_\_\_\_\_ одежды \_\_\_\_\_  
Профессия (должность) \_\_\_\_\_ обуви \_\_\_\_\_  
Дата поступления на работу \_\_\_\_\_ головного убора \_\_\_\_\_  
Дата изменения профессии (должности) или противогаза \_\_\_\_\_  
перевода в другое структурное подразделение респиратора \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ рукавиц \_\_\_\_\_  
перчаток \_\_\_\_\_

Предусмотрена выдача \_\_\_\_\_  
(наименование типовых (типовых отраслевых) норм)

Наименование СИЗ	Пункт типовых норм	Единица измерения	Количество на год

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	N сертификата или декларации соответствия	Выдано				Возвращено				
		Дата	Количество	% износа	подпись получившего СИЗ	Дата	Количество	% износа	подпись сдавшего СИЗ	подпись принявшего СИЗ

**А К Т**  
**о осмотра специальной одежды, специальной обуви**  
**и других средств индивидуальной защиты**  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Составлен комиссией в составе (должность, фамилия)

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

1. Структурное подразделение \_\_\_\_\_

2. Наименование спецодежды, спецобуви и др.СИЗ \_\_\_\_\_

3. Дата выдачи СИЗ \_\_\_\_\_

4. Срок эксплуатации ( по сертификату) \_\_\_\_\_

5. Визуальном осмотром установлено \_\_\_\_\_

6. Износ (%) \_\_\_\_\_

7. Заключение комиссии \_\_\_\_\_

8. Новый срок эксплуатации СИЗ \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

Состав комиссии определяется приказом заведующего МБДОУ д/с № 28 « О  
создании комиссии по определению пригодности средств индивидуальной защиты к  
дальнейшей эксплуатации».

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

Приложение № 4

Заведующий МБДОУ д/с №28  
О.Н. Кочина



**Перспективный план аттестации педагогических и руководящих  
кадров МБДОУ д/с №28**

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Занимаемая должность	Категория, дата последней аттестации, № приказа	Когда планируется очередное прохождение аттестации						Дата подачи заявления ( за 3 месяца до окончания аттестации. категория
				Учебные годы						
				2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	2026- 2027		
1	Кочина Оксана Николаевна	заведующая	Высшая. Приказ №836 от 24.05.2018г. (с 28.04.2018г.)	*						заявление на аттестацию подать до 28.02.2023г.
2	Носова Лидия Ивановна	Ст. воспитатель	Высшая. Приказ № 617 от 19.03.2018г. (с15.03.2018г.)	*						заявление на аттестацию подать до 15.01.2023г.
3	Кузубова Мария Дмитреевна	воспитатель	первая. Приказ №30 от 16.01.2018г.	*						заявление на аттестацию подать до 16.10.2022г.
4	Величкина Людмила Ивановна.	воспитатель	Первая. Приказ №3259 от 13. 10.2019г.			*				заявление на аттестацию подать до 13.07.2024г.
5	Литвинова Ирина Валентиновна	воспитатель	Высшая. Приказ №1326 от 15.05.2018г.	*						заявление на аттестацию подать до 15.02.2023г.
6	Распопова Екатерина Владимировна	воспитатель	без категории	*						заявление на аттестацию подать до 01.10.2023г.
7	Баранцева Ирина Михайловна	воспитатель	Высшая. Приказ №617 от 19.03.2018г. (с 15.03.2018г.)	*						заявление на аттестацию подать до 15.01.2023г.
8	Серикова Наталья Николаевна	воспитатель	Высшая, приказ №3219 от 17.12. 2019г. (с 06.12.2019г.)		*					заявление на аттестацию подать до 06.09.2024.
9	Калашникова Татьяна Сергеевна	воспитатель	первая. Приказ №1446 от 17.05.2019г. (с 16.05.2019г.)		*					заявление на аттестацию подать до 17.02. 2024г.
10	Нестерова Александра Андреевна	воспитатель	первая . приказ №3096 от 16.12.2020г		*					заявление на аттестацию подать до 16.09. 2025г.
11	Богданова Юлия Евгеньевна	воспитатель	первая. Приказ №3749 от 21.12.2021г. (с 09.12.2021г.)				*	*		заявление на аттестацию подать до 09.09.2026г.
12	Горлова Валентина Ивановна	воспитатель	б/к		*					заявление на аттестацию подать до 15.05.2024г.
13	Серикова Ольга Алексеевна	воспитатель	Высшая. Приказ №1326 от 15.05.2018г. (с 10.05.2018г.)	*						заявление на аттестацию подать до 15.02.2023г.
14	Визирыкина Светлана Ивановна	Муз. руководитель	Высшая. Приказ №1326 от 15.05.2018г. (с10.05.2018г.)	*						заявление на аттестацию подать до 15.02.2023г..
15	Суворова Ирина Борисовна.	Инструктор по физкультуре	Высшая. Приказ №3493 от 01 апреля 2022года (от 17.03.2022год)					*		заявление на аттестацию подать до 17.01.2027г.
16	Юракова Елена Сергеевна	педагог- психолог	Высшая . Приказ №3493 от 01 апреля 2022года (от 17.03.2022год)					*		заявление на аттестацию подать до 17.01.2027г.
17	Бушева Юлия Витальевна	воспитатель	высшая, май							заявление на аттестацию подать до 17.03.2027г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК

С.И. Визирякина

«17» декабря 2022г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ д/с № 28

О.Н.Кочина

«17» декабря 2022 г.

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Мы, нижеподписавшиеся, заведующий МБДОУ д/с № 28 г. Белгорода – О.Н. Кочина и председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 28 – С.И. Визирякина, заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023-2026 гг. обязуемся выполнять следующие мероприятия по охране труда работников

<b>1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>			
№ П/П	Содержание мероприятий	Кол-во Сроки	Ответственный
1.	Разработка и утверждение инструкций по охране труда по должностям ДОУ	1 раз в год	Зам. зав по АХР, заведующий МБДОУ
2.	Разработка и утверждение программ вводного инструктажа	1 раз в год	Зам. зав по АХР, заведующий МБДОУ
3.	Разработка и утверждение программ инструктажа на рабочем месте	1 раз в год	Зам. зав по АХР, заведующий МБДОУ
4.	Проведение инструктажей по технике безопасности	2 раза в год	Зам. зав по АХР, ст. в-ль, заведующий МБДОУ
5.	Систематическое ведение журнала регистрации инструктажей по утвержденным МинТруда РФ	По необходимости	Зам. зав по АХР, ст. в-ль, заведующий МБДОУ
6.	Обеспечение структурных подразделений ДОУ законодательными и нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Постоянно	Зам. зав по АХР, заведующий МБДОУ, ответственный
<b>2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>			
1.	Проведение общего технического	2 раза в год	Комиссия,

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

	осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		заведующий МБДОУ
2.	Проведение чистки мытья всех светильников, замены их по мере необходимости	Систематически	Зам. зав. по ХР
3.	Испытание спортивного оборудования в спорт зале и на спорт площадке	2 раза в год (август)	Старшая медсестра, инструктор по физической культуре
4.	Осуществление ремонта плескательного бассейна	1 раз в год (май)	Зам. зав. по ХР
5.	Проведение опресовки отопительной системы	1 раз в год	Зам. зав. по ХР
6.	Профилактика приточно-вытяжного вентилятора на пищеблоке	1 раз в год	Заведующий МБДОУ
7.	Организация спила деревьев и обрезки сухих веток	2 раза в год	Зам. зав. по ХР
<b>3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>			
1.	Соблюдение графика прохождения медицинских осмотров работников	1 раз в год	Старшая медсестра
2.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи каждого подразделения МДОУ	2 раза в год	Старшая медсестра
<b>4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ</b>			
1.	Обеспечение специальной одеждой технического персонала (халаты, фартуки)	По необходимости	Зам. зав. по ХР, заведующий МБДОУ
2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током технического персонала на пищеблоке и прачечной (диэлектрические перчатки и коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)	1 раз в год	Зам. зав. по ХР, заведующий МБДОУ
<b>5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</b>			

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 28 г. Белгорода

1.	Разработку и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	1 раз в год	Зам. зав. по ХР, заведующий МБДОУ
2.	Проведение инструктажа по пожарной безопасности	2 – 3 раза в год	Зам. зав. по ХР, заведующий МБДОУ
3.	Плановое проведение замеров заземления электрооборудования	1 раз в год	Зам. зав. по ХР
4.	Обеспечение структурных подразделений МБДОУ огнетушителями и осуществление их своевременной перезарядки	1 раз в год	Зам. зав. по ХР
5.	Соблюдение графика тренировочных мероприятий по эвакуации детей и всего персонала	Постоянно в течение года	Зам. зав. по ХР, заведующий МБДОУ

Заведующий МБДОУ д/с № 28 \_\_\_\_\_ О.Н. Кочина

Председатель ПК МБДОУ д/с № 28 \_\_\_\_\_ С.И. Визирякина