

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:
Председатель
первичной профсоюзной организации

Елкина / Л.В. Елкина
(подпись) М.П. (расшифровка)

«9» сентября 2024 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий МБДОУ детским садом №2



Быкова
И.Е. Быкова
М.П. (расшифровка)

«9» сентября 2024 г.

Коллективный договор между работодателем и работниками

Муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного
учреждения детского сада комбинированного вида №2
на 2024 – 2027 годы

Принят на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «9» сентября 2024 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области
Регистрационный № _____ от « » _____ 20 года

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	14
IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	22
VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	28
VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	32
VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	39
IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.....	42
X. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.....	43
XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	46
XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.....	49
XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	51

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ детском саду №2.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- ✓ Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- ✓ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Закон Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- ✓ Закон Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- ✓ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;
- ✓ Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области;
- ✓ Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций Профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области;
- ✓ Отраслевое территориальное Соглашение (далее – отраслевое соглашение) о сотрудничестве Администрации городского округа Чехов, Управления образования и Чеховской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования городского округа Чехов Московской области.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации на момент составления коллективного договора. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Быкова Ирина Евгеньевна (далее – работодатель);
(Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает **председатель первичной профсоюзной организации** (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Ёлкина Людмила Васильевна.
(Ф.И.О.)

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и представители работников выступают равноправными партнерами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.9. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением

1.11. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнерства, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего

коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в рамках переговоров, в порядке п. 1.15 настоящего коллективного договора.

1.15. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором (ст. 8 и ст. 372 ТК РФ).

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

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

1.19. Для достижения поставленных целей:

- ✓ работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- ✓ работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.21. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст. 53.1, ТК РФ).

1.22. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.23. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением о сотрудничестве Администрации городского округа Чехов, Управления образования и Чеховской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования, регулирующие социально-трудовые отношения в системе образования городского округа Чехов Московской области и настоящим коллективным договором.

1.24. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства, мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

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

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

1.27. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года (статья 43 ТК РФ).

1.28. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее дополнительное соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (могут являться приложением к коллективному договору).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте (Кодекс профессиональной этики педагогических работников

образовательной организации), который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2. Стороны договорились, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.2.2. Аттестационная комиссия организаций предоставляет рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

2.2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.3.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹.

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

¹Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

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

В качестве дополнительного условия в трудовом договоре с педагогическим работником предусматривать положение о том, что в течение рабочего дня не допускается более одного перемещения по зданиям (учебным корпусам), требующим затрат времени более 30 минут.

2.3.5. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты².

2.3.6. Предусматривать в трудовом договоре, что **объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки)** педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации³.

2.3.7. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и

² См. пункт 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждены приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

³ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза⁴:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками⁵;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации⁶;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.3.8. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об

⁴ 1) Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269); 2) Дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554); 3) Разъяснения по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

⁵ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Минздрава России от 26 августа 2010 г. № 761н.

⁶ В целях недопущения избыточной отчетности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчетности».

изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.3.9. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.3.10. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

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

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

2.3.12. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

- не освобожденные председатели, заместители председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

2.3.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.3.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.16. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.3.17. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке работодателем самостоятельно, но не ниже размеров суточных установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

При оплате работодателем налогоплательщику (работнику) расходов на командировки как внутри страны, так и за ее пределы в доход, подлежащий налогообложению, не включаются суточные, выплачиваемые в соответствии с законодательством РФ, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и не более 2500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке.

2.3.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

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

2.3.20. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже

каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.3.21. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям⁷, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.4.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.5. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднего месячного заработка.

2.6. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднего месячного заработка.

2.7. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

2.8. Стороны договорились о том, что:

2.8.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей (статьи 196-197 ТК РФ).

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (Часть 2 статьи 197 ТК РФ).

⁷ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 24 марта 2023 г. № 196.

2.8.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя⁸.

2.8.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

2.8.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁹. При этом, определенная с учетом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

2.8.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

2.8.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя¹⁰, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

2.8.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

2.8.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

2.8.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе

⁸ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

⁹ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

¹⁰ Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

2.8.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре¹¹.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении

¹¹ В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. На основании *ст. 92 ТК РФ* сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

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

- ✓ по соглашению между работником и работодателем;
- ✓ по просьбе беременной женщины;
- ✓ одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговориваемой в трудовом договоре Приложение 2 к Приказу 1601.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению

сторон трудового договора, а в исключительных случаях по инициативе работодателя, из – за обстоятельств связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества классов (класс-комплектов, групп);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.9. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.10. Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.11. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

3.12. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.14. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 3.13. настоящего раздела.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных

главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.16. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

3.17. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.18. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

3.19. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);

- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах), а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах);
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.20. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.21. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.22. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями и в соответствии с нормами СанПиНа. Учителям, педагогическим работникам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.23. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.24. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день Приложения № 8 к коллективному договору, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.25. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск согласно перечню работников с ненормированным рабочим днем (Приложении №8), порядок и условия определены в Приложении № 9.

3.26. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

3.27. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.28. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.29. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

3.30. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени).

3.31. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

3.32. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст.113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

3.33. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст.153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.34.1. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (ст. 99 ТК РФ).

3.34.2. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных ст. 99 ТК РФ.

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

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

3.34.5. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.34.6. Оплата труда при этом производится согласно ст. 152 ТК РФ.

3.34.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

На основании п. 45.4, 52, 67 действующего отраслевого Соглашения о сотрудничестве Администрации городского округа Чехов, Управления образования и Чеховской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования работа педагогических работников по подмене не явившегося воспитателя производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) образовательной организации и регулируется статьей 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

3.35. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме на личный расчетный счет работника в банк (на пластиковую банковскую карту).

4.2. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- ✓ сотрудникам городских учреждений образования - 10 и 25 числа;
- ✓ сотрудникам сельских учреждений образования - 05 и 20 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ✓ оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №7);
- ✓ доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера (Приложение №3);
- ✓ доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника в соответствии с Положением об установлении надбавок компенсационного характера, за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (Приложение № 4);
- ✓ выплат стимулирующего характера (Приложение № 5);
- ✓ премиальных выплат (Приложение № 6).

4.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием (*часть 1 ст. 136 ТК РФ*):

- ✓ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- ✓ размеров иных сумм, начисленных работнику;
- ✓ размеров и об основаниях произведенных удержаний;
- ✓ общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4 ТК РФ*).

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации повышен коллективным договором в соответствии с частью второй ст.236 ТК РФ).

4.8. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московской областной объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате. Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

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

4.10. Изменение оплаты труда производится согласно положения «Об оплате труда», принятого в образовательном учреждении:

- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- ✓ при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- ✓ при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении¹²

4.11. Штатное расписание учреждение формирует самостоятельно, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с рекомендациями и типовыми штатами, утвержденными Министерством образования Московской области и (или) органами местного самоуправления. (п.4 ч.3. ст. 28 Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.)

Штатное расписание формируется руководителем на основании нормативного метода планирования, который опирается на учет финансовых средств по фонду оплаты труда

¹² Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

образовательной организации, «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011). Согласование штатного расписания с учредителем на муниципальном уровне (Управлением образования) необходимо если данное требование установлено действующим Уставом образовательного учреждения.

4.12. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации в год окончания (не позднее трех лет после) окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере, порядке и на условиях, устанавливаемых *Постановлением Губернатора Московской области (п.7 ст.21 Закона Московской области "Об образовании" №94/2013-ОЗ от 27.07.2013 г.)*, отраслевым (территориальным) соглашением, нормативным актом органов местного самоуправления:

- ✓ выпускникам профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, приступившим в год окончания соответствующей образовательной организации к работе на должностях педагогических работников в государственных образовательных организациях Московской области или муниципальных образовательных организациях в Московской области;
- ✓ выпускникам профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, призванным в Вооруженные Силы Российской Федерации и приступившим к работе на должностях педагогических работников в государственных образовательных организациях Московской области или муниципальных образовательных организациях в Московской области непосредственно после прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации;
- ✓ выпускникам профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, приступившим к работе на должностях педагогических работников в государственных образовательных организациях Московской области или муниципальных образовательных организациях в Московской области после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данные обстоятельства препятствовали началу трудовой деятельности.

4.13. Руководящим работникам, педагогам, учителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания и награды, в том числе соответствующие профилю работы, выплачивается ежемесячная надбавка в размере, установленном действующим *Постановлением Главы городского округа Чехов «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов»* и «Положением об оплате труда» образовательного учреждения разработанным на основании указанного постановления.

При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой награды) повышение ставки заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

Данные выплаты должны быть предусмотрены в отраслевом районном (территориальном) соглашении между Администрацией городского округа Чехов, Управлением образования и Чеховской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.14. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках Приоритетного национального проекта образование (далее ПНПО) (*Письмо Мин.*

Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

4.14.1. Выплата вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (*Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»*).

4.14.2. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Временное замещение длительно отсутствующего по другим причинам (при получении им дополнительного профессионального образования, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д.) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником производить оплату из средств экономии или из средств образовательной организации, полученных от иной приносящей доход деятельности.

4.15. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату¹³, производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.16. 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. В Приложении №3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со *ст. 147 ТК РФ* не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.16.1. В случае отсутствия действующих результатов оценки условий труда на рабочих местах, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12% тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

4.17. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.17.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить до 150% от должностного оклада руководителя. Выплаты из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности руководителя, выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаются приказом Управления образования Администрации городского округа Чехов на основании оценки деятельности руководителя и учреждения по установленным критериям с учетом мнения Чеховской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования. В случае если предусмотренная максимальная часть стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения не будет выплачена полностью по тем или иным причинам, допускается по согласованию с Управляющим

¹³ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

советом образовательного учреждения и (или) профсоюзным комитетом образовательного учреждения, перераспределение средств внутри учреждения между педагогическими и иными работниками.

4.17.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить до 150% от должностного оклада заместителя руководителя. Выплаты из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности заместителя руководителя, выполнение целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаются приказом руководителя на основании критериев оценки деятельности заместителя руководителя содержащимися в «Положении о выплатах стимулирующего характера» (Приложение №5) с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

4.17.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить до 150% от должностного оклада работника. Выплаты из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаются приказом руководителя на основании критериев оценки деятельности работника содержащимися в «Положении о выплатах стимулирующего характера» (Приложение №5) с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

4.17.4. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

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

4.19. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.20. Наполняемость классов (групп) определяется исходя из установленной предельной наполняемости и расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях¹⁴, в том числе с учётом:

- ✓ соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:
- ✓ не менее 2,5 м² на 1 воспитанника до 3-х лет в групповой (игровой), помещении для занятий;
- ✓ не менее 2,0 м² на 1 воспитанника от 3-х до 7-ми лет в групповой (игровой), помещении для занятий;
- ✓ не менее 1,8 м² на 1 воспитанника до 3-х лет в спальное (место для сна);

¹⁴ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 2 "Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания"

- ✓ не менее 2,0 м² на 1 воспитанника от 3-х до 7-ми лет в групповой (игровой), помещении для занятий;
- ✓ не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- ✓ не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- ✓ удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- ✓ требований к естественному и искусственному освещению.
- ✓ соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

Доплата рассчитывается пропорционально количеству детей на ставку заработной платы исходя из предельной численности по санитарно-эпидемиологическим требованиям (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях.

4.21. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты¹⁵.

4.22. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство.

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

4.24. Рабочий день работников (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях) может быть разделен на части с перерывом более 2 часов подряд, только с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При работе в таком режиме работнику устанавливается доплата в размере 30% заработной платы.

4.25. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.26. Индивидуальное обучение на дому детей, страдающих хроническими заболеваниями, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объёма педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счёт средств, специально планируемых на указанные цели в соответствии с учебным планом образовательного учреждения.

4.27. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в размере

¹⁵ См. пункт 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждены приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

100% ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

4.28. На основании п. 84 действующего отраслевого соглашения между Администрацией городского округа Чехов, Управлением образования и Чеховской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования стороны настоящего Соглашения исходят из того, что работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА, в том числе «пробного» ГИА, с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА.

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

6.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается *Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»*. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

6.9. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней. Конкретная продолжительность определяется в соответствии с Приложением №3 к коллективному договору.

6.10. До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с *Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке*

условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

- ✓ врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;
- ✓ врачам и среднему медицинскому персоналу школ-интернатов для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с поражением психики – 35 календарных дней;
- ✓ повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

6.11. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в Приложении № 8 к коллективному договору (и не может быть ниже продолжительности, определённой *ст. 119 ТК РФ*).

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

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

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

6.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени:

6.15.1. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

6.15.3. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (*ст. 126 ТК РФ*).

6.15.4. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.15.5. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (*ст. 126 ТК РФ*).

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

- ✓ все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных

дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

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

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

- ✓ рождения ребенка – 3 календарных дня отцу ребенка;
- ✓ бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- ✓ бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- ✓ похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- ✓ для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- ✓ для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- ✓ тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

6.17. На основании п. 69 действующего отраслевого соглашения между Администрацией городского округа Чехов, Управлением образования и Чеховской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования работники имеют право (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях:

- ✓ учителям и преподавателям при подмене временно отсутствующих коллег – из расчета 1 день за 10 подмен;
- ✓ педагогическим работникам принявшим участие в исследованиях профессиональных компетенций (ИКУ) – 1 календарный день за 1 участие;
- ✓ при работе без больничных листов – из расчета 2 календарных дня за каждое полугодие;
- ✓ при участии в исследованиях профессиональных компетенций – 1 день за 1 исследование;
- ✓ председателям профсоюзных комитетов и профсоюзных организаций – 10 календарных дней в год за общественную работу;
- ✓ библиотекарям (заведующим библиотеками) – 14 календарных дней.

6.18. Руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- ✓ одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- ✓ матери (отцу), имеющей ребенка – инвалида до 18 лет;
- ✓ матери, (отцу), имеющей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет.

6.19. На основании ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников

учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

6.20. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, второго образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, решением Работодателя, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом, такому работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации, сдачи экзаменов и (или) подготовки выпускной квалификационной работы.

6.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*подпункт 4 пункта 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ*).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным *Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644* и на основании п. 74 действующего отраслевого соглашения между Администрацией городского округа Чехов, Управлением образования и Чеховской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

В соответствии с п. 5 «Порядка предоставления длительного отпуска»:

6.21.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

6.21.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

6.21.3. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

6.21.4. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

6.21.5. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

6.21.6. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

6.21.7. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

6.21.8. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

6.21.9. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности,

удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

6.21.11. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

6.21.12. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

6.21.13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

6.21.14. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске может быть оплачено при условии включения условий и порядка оплаты в настоящий коллективный договор.

6.21.15. Длительный отпуск руководителю образовательной организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) Управления образования Администрации городского округа Чехов, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

6.22. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается данным коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. (ст.111 ТК РФ).

6.23. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- ✓ при заключении трудового договора (ст. 10, 11 ТК РФ);
- ✓ при переводе на другую работу (ст. 12 ТК РФ);
- ✓ при расторжении трудового договора (ст. 13 ТК РФ);
- ✓ по вопросам оплаты труда (ст. 20-22 ТК РФ);
- ✓ при направлении в служебные командировки (ст. 24 ТК РФ);
- ✓ при совмещении работы с обучением (ст. 26 ТК РФ);
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 19 ТК РФ);
- ✓ 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 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 медицинского страхования РФ.

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 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*;
- ✓ в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- ✓ временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- ✓ окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- ✓ исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- ✓ возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- ✓ при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
- ✓ иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.2.4. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности).
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего

	образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре
Инструктор по физической культуре	Учитель физкультуры (физического воспитания); старший тренер-преподаватель; тренер – преподаватель; преподаватель физкультуры (физического воспитания); руководитель физического воспитания
Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Заместитель руководителя по воспитательной и методической работе, заместитель руководителя по методической работе	Методист, старший методист, старший воспитатель
Педагог-организатор	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Педагог-организатор

7.2.5. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

7.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, выделении ссуд на его приобретение (строительство),

компенсации части платы по найму жилого помещения и других вопросов, связанных с улучшением социально-бытовых и социально-экономических условий труда работников.

7.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

7.2.8. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.9. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

7.2.10. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.11. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

7.2.12. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором (см. 377 ТК РФ).

7.2.13. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства фонда оплаты труда в размере 0,01% рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (см. 377 ТК РФ).

7.3. На основании п. 88 действующего отраслевого соглашения между Министерством образования Московской области и Московской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ аттестация педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

7.3.1. Аттестация педагогических работников, имеющих награды Министерства образования РФ (СССР), Министерства Просвещения РФ производится без проведения открытого мероприятия.

7.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель-предметник и лучший учитель начальных классов», «Лучший по профессии в сфере образования», «Сердце отдаю детям», «Учитель здоровья России», «Педагог-психолог России», конкурсов образовательных программ для одаренных детей и талантливой молодежи, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ для организации отдыха детей и их оздоровления, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, среднего профессионального образования, аттестационной комиссией присваивается заявленная квалификационная категория.

7.3.3. Педагогическим работникам предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

7.3.4. Работодатель за свой счёт обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.3.5. По желанию педагогического работника, принявшего участие в исследованиях профессиональных компетенций (ИКУ), его результаты учитываются аттестационной комиссией при оценке профессиональной деятельности как в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности, так и в целях установления квалификационной категории.

7.4. На основании действующего отраслевого соглашения между Министерством образования Московской области и Московской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

7.5. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

7.6. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным федеральным законодательством и Законодательством Московской области для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при условии, что работник заключает с работодателем ученический договор.

7.7. Педагогические работники, проработавшие в образовательной организации длительный срок и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, имеют право на единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей, ст. 139 ТК РФ), в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре образовательной организации из средств экономии фонда оплаты труда.

Компенсацию в размере трудовой пенсии получают педагогические работники, имеющие 25-летний стаж работы в учреждениях систем образования на должностях, работа в которых учитываются при назначении льготной пенсии за выслугу лет.

7.8. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением численности или штатов, а также ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы (в том числе и по коммунальным услугам.)

7.9. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, Министерством образования Московской области выплачивается пособие в течение двух лет на следующих условиях:

- ✓ при поступлении на работу в образовательную организацию – 50 000 рублей;
 - ✓ по окончании второго года работы в образовательной организации - 100 000 рублей.
- (Постановление Губернатора Московской области от 26.09.2016 года № 390-ПП).

7.10. На основании действующего отраслевого соглашения между Администрацией городского округа Чехов, Управлением образования и Чеховской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

7.11. Стороны настоящего Соглашения договорились в целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, в том числе отнесёнными к профессорско-преподавательскому составу, избыточной документации рекомендовать работодателям:

7.11.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

7.11.2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими приказами, рекомендациями и разъяснениями Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования:

- Приказ Министерства просвещения РФ от 21.07.2022 №582,
- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

- разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

7.11.3. В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

7.11.4. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

7.11.5. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в составлении программы учебных занятий;

2) составление планов учебных занятий;

3) ведение журнала в электронной форме;

7.11.6. В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) ведение классного журнала;

2) составление плана работы классного руководителя;

7.11.6. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.12. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

✓ стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

✓ стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

✓ премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

✓ благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

✓ грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;

✓ размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

7.13. При установлении органами финансового контроля неправомερных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

7.14. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения норм трудового законодательства, положений данного Коллективного договора по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско – преподавательскому составу, установления условий оплаты труда работников и других.

Результаты мониторинга доводятся до сведения сторон настоящего Коллективного договора.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

8.1.1. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 процентов суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

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

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

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

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

8.1.5. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

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

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

8.1.9. Предоставлять гарантии и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

8.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией (*ст. 212 ТК РФ*).

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

8.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной

организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.15. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (*статья 214 ТК РФ*)

8.1.16. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (*статья 220 ТК РФ*).

8.1.17. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации, а также других пунктов требований охраны труда в соответствии со *ст. 212 ТК РФ*.

8.1.18. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с *приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 N 467н*.

8.1.19. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, 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 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.

Освобождать работников от работы на два календарных дня, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, для обеспечения прохождения вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19).

8.2. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.3. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.4. Гарантировать наличие оборудованной комнаты для отдыха работников и наличия оборудованного помещения для приема пищи работников образовательной организации.

8.5. Информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.6. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.8. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

8.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми

продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством

8.10. Работники обязуются:

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

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

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

8.10.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- ✓ содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- ✓ создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- ✓ организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами¹⁶;
- ✓ привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- ✓ материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- ✓ создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- ✓ проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- ✓ активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- ✓ создание Совета молодых педагогов.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- ✓ мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодежи в образовательной организации;

¹⁶ Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- ✓ моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.
- 9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.
- 9.4. Работодатель обязуется:
- ✓ информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
 - ✓ обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
 - ✓ обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
 - ✓ предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.
- 9.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:
- ✓ комиссии по тарификации;
 - ✓ комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - ✓ комиссии по охране труда;
 - ✓ комиссии по социальному страхованию;
 - ✓ комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

X. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

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

10.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной

профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- ✓ учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- ✓ учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- ✓ согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

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

- ✓ установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135, 144 ТК РФ);

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

- ✓ составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

- ✓ установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 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 каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

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

- ✓ утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

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

- ✓ определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- ✓ формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- ✓ формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- ✓ принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- ✓ изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.3.2. 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);
- ✓ повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- ✓ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- ✓ применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.3.3. 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);
- ✓ распределение учебной нагрузки (педагогической работы) (статья 100 ТК РФ);
- ✓ утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- ✓ установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- ✓ распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложении № ___ к настоящему коллективному договору.

10.3.4. 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).

10.3.5. 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);

✓ 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).

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

10.6. Работодатель на основании п.99 действующего отраслевого соглашения между Администрацией городского округа Чехов, Управлением образования и Чеховской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также на основании ч.7 ст. 377 ТК РФ вправе установить настоящим коллективным договором оплату труда председателю (руководителю) и заместителю председателя (в отдельных зданиях от головного здания образовательного комплекса) первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя (организации) и в размере до 10% должностного оклада.

Данная выплата может быть реализована за счет выплат компенсационного характера и/или иных доплат.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель:

11.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

11.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, обеспечивает

хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

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

11.1.4. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.1.5. Не допускает 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;

11.1.6. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.1.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

11.1.8. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

11.1.9. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

11.1.10. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 2 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

11.1.11. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной

организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 2 раза в год в течение не менее 2 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

11.1.12. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 10 календарных дней, заместителям председателя - 10 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня;

11.1.13. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации¹⁷;

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

11.2.3. 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 третья статьи 39 ТК РФ).

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

11.3. Стороны совместно:

¹⁷Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

11.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

11.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

11.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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.

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

12.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

12.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда и других.

12.10. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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

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

12.13. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;

- премировании в связи с юбилеем и другими событиями на основании Положения о поощрении членов профсоюза;

- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов¹⁸, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

12.14. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

12.15. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты от работодателя по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты от работодателя по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование от работодателя победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- добровольное медицинское страхование, а также страхование жизни и здоровья членов профсоюза.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ;
- нагрудные благодарственные и почетные знаки отличия, вручаемые с удостоверением от лица руководителя образовательной организации.

12.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

12.18. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.19. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

12.21. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки Чеховскую территориальную организацию Общероссийского профсоюза образования.

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

¹⁸ Перечень категорий ветеранов установлен статьей 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

12.23. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

13.2. Стороны договорились и обязуются:

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

13.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

13.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса¹⁹.

13.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

14.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.


14.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

¹⁹ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

14.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

14.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации

 / Л.В. Елкина
(подпись) М.П. (расшифровка)
Протокол № 1 от «9» 01 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «детским садом №2

 / М.Е. Быкова
(подпись) М.П. (расшифровка)
«9» 01 2024 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №2

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 273-ФЗ с изменениями от 24 июля 2023 года, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями от 7 апреля 2017г, СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" и иными нормативно-правовыми актами, Гражданским кодексом Российской Федерации, Уставом дошкольного образовательного учреждения. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

1.2. Данные Правила регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников детского сада, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения.

2. Порядок приема работников

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

Сторонами трудового договора являются работник и ДОУ как юридическое лицо – работодатель, представленный заведующим ДОУ.

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

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

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, ДОУ вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

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

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

- документы, указанные в п. 2.6 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;

справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

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

- временно пребывающим визовым иностранцам: разрешение на работу, виза, миграционная карта;
- временно пребывающим безвизовым иностранцам: патент, миграционная карта;
- временно проживающим: разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, виза;
- постоянно проживающим: вид на жительство;
- высококвалифицированному специалисту: договор (полис) добровольного медицинского страхования, разрешение на работу, миграционная карта.

Для иностранных граждан ИНН, СНИЛС, трудовую книжку может оформить работодатель.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27.08.2022 №585, граждане Украины вместо патента или разрешения на работу могут предъявить выданный МВД документ о дактилоскопии. Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином и лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в соответствии со ст. 57 Трудового Кодекса.

При заключении трудового договора, поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

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

- ознакомить работника с уставом ДОО;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.11. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. В течении одного дня с момента приема ДОО предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

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

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- заявление о приеме на работу;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований (при наличии);
- согласия на обработку персональных данных;
- лист ознакомления с локально-нормативными актами;
- заявления об отпуске.

3. Порядок перевода работников

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

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

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

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

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

- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, должностной инструкцией;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей.

3.4. Перевод работников оформляется приказом работодателя.

4. Порядок увольнения работников

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

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, составляется Акт о невозможности или несогласии ознакомления работника.

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

4.4. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

5. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

5.1. ДОУ предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

5.2. ДОУ обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом на основании заявления работника, не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления.

5.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление.

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

6. Основные права и обязанности работников

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

6.2. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;
- отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- 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);
- по направлению работодателя проходить периодические и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры;
- по направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при наличии доступа к электронной корпоративной почте проверять ее с периодичностью один раз в два часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма руководства ДОУ и структурного подразделения, в котором работает работник; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником.

6.4. Педагогические работники ДОУ пользуются следующими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 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);
- право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 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;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными актами ДОУ, 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 ДОУ;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ДОУ в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении ДОУ, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом ДОУ;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ДОУ, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

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

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- 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;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.6. Педагогические работники ДОУ обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 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;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения

- образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
 - проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
 - проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - соблюдать устав ДООУ, положение о специализированном структурном подразделении ДООУ, настоящие Правила;
 - при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных актах ДООУ;
 - использовать личные мобильные устройства на территории ДООУ только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

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

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

6.7.2. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя заведующего ДООУ.

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

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

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

7. Основные права и обязанности работодателя

7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и 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 ДООУ и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов ДООУ, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- разрабатывать и принимать локальные акты;
- устанавливать штатное расписание ДООУ;
- распределять должностные обязанности между работниками ДООУ;
- 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;
- иные права, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные 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 труда за труд равной ценности;
- своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 10 и 25 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
- создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников ДОУ.

8. Режим работы

8.1. Дошкольное образовательное учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные - суббота, воскресенье).

8.2. Продолжительность рабочего дня:

- для старших воспитателей и воспитателей, определяется из расчета 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;
- для педагога-психолога - 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога - 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя - 24 часа в неделю.

8.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 - часов рабочей недели.

8.4. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: заведующий.

8.5. Режим рабочего времени для работников кухни устанавливается: с 07.00 до 16.00.

8.6. Продолжительность рабочего дня педагогических работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются заведующим ДОУ, доводятся до сведения работников под личную роспись и вывешиваются на видном месте.

Администрация дошкольного образовательного учреждения строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками детского сада.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию в день оформления временной нетрудоспособности как можно раньше.

9. Дистанционная (удаленная) работа

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

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

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

9.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы. Работник вправе с согласия или ведома заведующего использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

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

10. Порядок временного обмена электронными документами

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

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

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

11. Время отдыха

11.1. Работникам ДОУ устанавливаются следующие виды времени отдыха:

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

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

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

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

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

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

11.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, работникам предоставляются два выходных дня в неделю суббота и воскресенье.

11.3.2. Работнику, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность дополнительного отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется: заведующему, заместителям заведующего, специалисту по закупкам.

11.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

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

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

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

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

11.13. О времени начала отпуска ДОУ извещает работника под подпись в период ознакомления с графиком отпусков.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Меры поощрения работников

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

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

12.3. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе заведующего ДОУ, доводятся до сведения всего коллектива ДОУ и заносятся в трудовую книжку работника.

13. Ответственность работника, применяемые к работникам меры взыскания

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

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

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

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

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни

или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Ответственность работодателя

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

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

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

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

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


15. Заключительные положения

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

15.2. Настоящие Правила утверждаются заведующим ДОУ с учетом мнения профсоюза ДОУ.

15.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставится на листе ознакомления, который находится в личном деле работника.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации

 / Л.В. Елкина
(подпись) М.П. (расшифровка)

Протокол № 1 от «9» 01 2024 г.



Приложение 2
УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ детским садом №2
 / И.Е. Быкова
(подпись) М.П. (расшифровка)
«9» сентября 2024 г.

Соглашение по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Стоимость (руб.)	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
1.	Опрессовка отопительной системы	-	Июнь, июль	
2.	Улучшение освещения внутреннего двора	За счет спонсорской помощи	Сентябрь	
3.	Замена ламп освещения на соответствующие по нормам вибрации.		По мере поступления средств	
4.	Приобретение огнетушителей (31 штука)	30.000		
5.	Обеспечение уборщиков служебных помещений, младших воспитателей, кухонных рабочих моющими и дезинфицирующими средствами	15.000		
6.	Специальная оценка условий труда	6.000	Март	
7.	Прохождение медицинского осмотра	270.000	Октябрь	
8.	Устранение наледей и сосулек с крыши здания	Собственными силами	По мере необходимости	
9.	Покраска ограждения детского сада	50.000	Июль, август	
10.	Утилизация ламп освещения и мониторов компьютеров			

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации

_____/ Л.В. Ёлкина
(подпись) М.П. (расшифровка)
Протокол № ____ от « ____ » ____ 20 ____ г.

Приложение 3
УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ детским садом №2
_____/ И.Е. Быкова
(подпись) М.П. (расшифровка)
« 9 » _____ 20 14 г.

**Перечень рабочих мест с неблагоприятными условиями труда,
работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок
зарботной платы**

1. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
2. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
3. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
4. Работа за дисплеями ПК.
5. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации

 / Л.В. Елкина
(подпись) М.П. (расшифровка)

Протокол № 1 от «9» 01 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ детским садом №2

 / И.Е. Быкова
(подпись) М.П. (расшифровка)

«9» 01 2024 г.

Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с изменениями), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов, утвержденным Постановлением Администрации городского округа Чехов Московской области от 27.12.2017 № 0546/09-01 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов» (с изменениями), приказом УО от 23.06.2016 № 329 «Об утверждении Перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника муниципального образовательного учреждения, Уставом учреждения.

1.2. Учреждению предусматриваются средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, в размере до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данного учреждения.

1.3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных бюджетных ассигнований, устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Виды доплат компенсационного характера и порядок их установления

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды доплат компенсационного характера:

- ✓ доплата за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12 % от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки;
- ✓ доплата за работу в ночное время – не менее чем 35 % часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время;
- ✓ доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

2.2. Установление доплат, указанных в абзаце втором пункта 2.1., производится по результатам специальной оценки условий труда.

2.3. Доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается

педагогическим работникам учреждения в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) в пределах выделенных средств.

2.4. Руководитель учреждения возлагает на педагогического работника с его письменного согласия выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, в соответствии с Перечнем и рекомендуемым процентом доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

2.5. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения работ.

2.6. Установленная доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, выплачивается ежемесячно по приказу руководителя учреждения одновременно с выплатой заработной платы.

2.7. Доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, установленная на очередной учебный год, при ухудшении качества работы может быть отменена и (или) передана другому педагогическому работнику в течение учебного года с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение

Перечень и процент доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в образовательном учреждении, осуществляющем реализацию программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в рамках федерального государственного образовательного стандарта

№ п/п	Наименование доплат	Процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов) работников с учетом фактической нагрузки
1.	Осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися: 2-4 классов 1,5 классов 6-8,10 классов 9,11 классов	5 10 7 10
2.	За дополнительную нагрузку педагогических работников, связанную с подготовкой к урокам: 2.1. Проверку тетрадей и письменных работ - за проверку тетрадей в 1-4 классах (русский язык, математика) - за проверку письменных работ в 5-11 классах: - по русскому языку и литературе - по математике - по истории, биологии, географии, химии, обществознанию, технологии, английскому языку, физике	10 10 10 3 от фактической педагогической нагрузки
3.	За заведование элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержания оформления, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования: - кабинетами (химии, физики, информатики, технологии, спортивного зала, мастерскими)	до 3

	- учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами и т.п.)	до 15
4.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися -целый класс -группа детей	до 10 до 3
5.	Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ обучающихся	до 5
6.	За организацию работы объединения Юные инспектора движения	до 5
7.	Подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, конкурсам, смотрам	до 5
8.	За организацию трудового обучения, общественно-полезного труда	до 7
9.	За руководство методическими объединениями: школьным районным	2 4
10.	За размещение новостной информации в социальных сетях	до 5
11.	За обслуживание и обновление Интернет-сайта учреждения	до 10
12.	За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	до 5
13.	За организацию работы по охране труда	до 10
14.	За организацию школьного музея	до 7
15.	За организацию горячего питания обучающихся	до 10
16.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	до 10
17.	За работу по профориентации с обучающимися	до 3
18.	За общественную работу председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации на основании п. 10.6 Коллективного договора	до 10

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации


(подпись) / Л.В. Елкина
(расшифровка)
М.П.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ №2


(подпись) / И.Е. Быкова
(расшифровка)
М.П.

Протокол № 1 от «9» 01 2024 г.

2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг их основных обязанностей Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ « Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 и на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов» от 27.12.2017 г. № 0546/09-01, Соглашением «О сотрудничестве Администрации городского округа Чехов, Управления образования и Чеховской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования городского округа Чехов Московской области на 2023-2025 годы» от 14.04.2023 г. № 014/2023С, Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2, утвержденным приказом Управлением образования Администрации городского округа Чехов от 21.11.2017 г № 582, в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ детского сада №2 в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее положение устанавливает размеры и условия доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогическим работникам МБДОУ детского сада №2.

1.3. Заработная плата педагогических работников МБДОУ детского сада №2 включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Установление доплат.

2.1. Учреждению предусматриваются средства в размере 15% из фонда оплаты труда на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников.

2.2. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей педагогических работников,

определяются учреждением в пределах указанных средств самостоятельно с учетом мнения положений Коллективного договора.

3. Перечень и размеры компенсационных доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников.

3.1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, указанных в Приложении №1.

3.2. Настоящее положение устанавливает перечень дополнительных видов работ для различных категорий педагогических работников образовательного учреждения, а также размер доплат (Приложение №1)

3.3. Выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников, устанавливается в процентах (%) от должностного оклада работника.

3.4. Руководитель, с письменного согласия работника, может возложить на работника выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей на основании Приказа, в котором будут указаны конкретные работы и размер доплаты из Приложения №1.

3.5. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения работ.

3.6. Установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников, выплачиваются ежемесячно с выплатой заработной платы.

4. Условие и порядок отмены доплат и надбавок компенсационного характера

4.1. Виды и размеры доплат и надбавок компенсационного характера могут пересматриваться перед началом нового учебного года по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от изменения фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

4.4. Изменение размера доплат в течение тарификационного периода осуществляется по согласованию выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждаются Приказом руководителя.

Перечень
доплат за выполнение дополнительных работ, связанных
с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей
педагогических работников

Критерий	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты в % к должностному окладу
Выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников	Ведение работы по обновлению содержания оформления, подготовке демонстрационного оборудования: - музыкально - спортивного зала - методического кабинета	5%
	Ведение работы по: - изготовлению дидактического материала, инструктивно-методических, раздаточных пособий, учебно-методических пособий и раздаточного материала для проведения занятий с воспитанниками, - для развития их творческих способностей в досуговой, познавательной и игровой деятельности	5 %
	Ведение работы с родителями (законными представителями) по: - организации их участия в изготовлении необходимого реквизита для проведения досуговых занятий с воспитанниками (театрально-игровая деятельность; - оформление тематических игровых зон в групповых помещениях и т.д.);	5 %
	ИТОГО	40%

	Ведение работы с родителями (законными представителями) по организации и проведению подготовки прогулочного участка группы дошкольного образовательного учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему сезонам в соответствии с возрастными особенностями воспитанников, работа в огороде	5%
	Ведение работы в системе «Проверки Подмосковья», «Честный знак», «Меркурий»	5 %
	Ведение работы с сайтом учреждения по размещению и обновлению информации	5%
	Ведение работы по созданию и обновлению электронной базы данных на участников образовательного процесса; работа в системе «Конструктор».	5%
	Ведение работы по организации и проведению мероприятий муниципального, областного, федерального уровня: -- спортивные соревнования, конкурсы на лучший рисунок, проектная деятельность детей и педагогов; -- распространение педагогического опыта, работа с родителями (законными представителями); - реализация программ наставничества, осуществление работы с молодыми специалистами	5 %
	За общественную работу председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной (в отдельном здании) организации на основании п. 10.6 Коллективного договора	10%

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации


(подпись) / Л.В. Ёлкина
М.П. (расшифровка)

Протокол № 1 от « 9 » 01 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ об установлении выплат стимулирующего характера работникам

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с изменениями на 31 декабря 2015г.), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов, утверждённым Постановлением Администрации городского округа Чехов Московской области от 27 декабря 2017 № 0546/09-01 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов » (с изменениями), Соглашением «О сотрудничестве Администрации городского округа Чехов, Управления образования и Чеховской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования городского округа Чехов Московской области на 2020-2022 г.г.» от 14.04.2020 г. № 7/2020, Уставом Муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №2 (далее - ДОУ) в целях усиления материальной заинтересованности работников школы (ДОУ) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам школы (ДОУ).

1.2. Положение предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам школы (ДОУ), и определяет их виды и размеры, условия установления, порядок начисления и утверждения выплат.

1.3. ДОУ предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера согласно Постановлению Администрации городского округа Чехов «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений».

ДОУ в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

Конкретная доля стимулирующей части ФОТ различным категориям работников распределяется следующим образом: учителям и другим педагогическим работникам - 70%, административному персоналу - 14%, учебно-вспомогательному персоналу - 10%, обслуживающему персоналу - 6%.

Конкретная доля стимулирующей части ФОТ различным категориям работников школы согласовывается с Управляющим советом.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, работникам школы производится с учетом:

- ✓ результатов деятельности работников, оцениваемых в соответствии с Приложениями № 1,2,3,4,5;

- ✓ целевых показателей эффективности деятельности школы, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
 - ✓ мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 1.5. Критериями для расчета выплат руководящим работникам являются:
- ✓ Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования.
 - ✓ Функционирование системы государственно-общественного управления.
 - ✓ Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг.
 - ✓ Информационная открытость ОУ.
 - ✓ Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних.
 - ✓ Реализация социокультурных проектов.
 - ✓ Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов.
 - ✓ Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми.
 - ✓ Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей.
 - ✓ Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
 - ✓ Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов.
 - ✓ Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения.
 - ✓ Реализация профильного обучения, предпрофильная подготовка.
 - ✓ Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся.
 - ✓ Результаты итоговой аттестации.
 - ✓ Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения.
 - ✓ Эффективность управленческой деятельности.
 - ✓ Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей и работников ДОУ.
 - ✓ Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.

1.6. Критериями для расчета выплат педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу являются:

- ✓ Динамика индивидуальных образовательных результатов.
- ✓ Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога).
- ✓ Соблюдение исполнительской дисциплины.
- ✓ Сохранение здоровья обучающихся.
- ✓ ИКТ- деятельность педагога.
- ✓ Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности.

1.7. Критериями для расчета выплат учебно-вспомогательному и техническому персоналу являются:

- ✓ Сложность и качество выполняемых работ.
- ✓ Соблюдение исполнительской дисциплины.
- ✓ Участие в общественной социально-значимой деятельности.

1.8. Заведующему ДОУ размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются Управлением образования Администрации городского округа Чехов с учетом мнения Районной организации профсоюза работников образования и науки.

Финансирование выплат директору школы осуществляется за счет и в пределах установленной доли средств, предусмотренных ДОУ на установление выплат стимулирующего характера.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

2.1. Работникам ДОУ предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. Установление выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.3. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам школы (ДОУ) устанавливается в размере до 150 процентов (1,5 - кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки).

2.4. Максимальное количество баллов, набираемое педагогическими работниками и учебно-вспомогательным персоналом школы (ДОУ), устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.5. Максимальное количество баллов, набираемое заместителями директора школы (ДОУ), устанавливается в соответствии с Приложением № 2,3 к настоящему Положению.

2.6. Основанием для выплат стимулирующего характера обслуживающему персоналу школы (ДОУ) служат показатели, определенные в Приложении №4.

2.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы (ДОУ) производится с периодичностью, позволяющей учитывать динамику достижений, в том числе образовательных, а именно два раза в год по итогам 1 полугодия (с 1 сентября по 31 декабря) и 2 полугодия (с 1 января по 31 августа) текущего учебного года.

2.8. Оценка результатов деятельности, расчет размера выплат стимулирующего характера каждому работнику школы (ДОУ) и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – комиссия), создаваемой на основании приказа директора школы (заведующего ДОУ).

2.9. Деятельность комиссии осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда работников школы (ДОУ).

2.10. Установленные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на основании табеля учета рабочего времени, оформляется приказом директора школы (заведующего ДОУ).

2.11. Выплаты вновь принятому работнику школы (ДОУ) устанавливаются согласно п. 2.7 настоящего Положения.

2.12. Отпуск работникам учреждения оплачивается, исходя из среднемесячной заработной платы работника, в которой учтены выплаты стимулирующего характера. Период после отпуска до начала учебного года также оплачивается, исходя из среднемесячной заработной платы с учетом стимулирующих выплат.

Приложение к Положению об установлении
выплат стимулирующего характера

Показатели эффективности и критерии оценки деятельности педагогических
работников

№ п/п	Наименование показателя и критерии оценки	Весовой коэффициент (балл)	Расчет показателя (балл)
1.	Результативность деятельности (динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации))- 28 баллов		

1.1	Успеваемость учащихся по предмету	0-3	Без «2» - 3 балла 1 ученик – при наличии справки ПМПК – 2 балла При отсутствии справки ПМПК – 1 балл Более 1 ученика – 0 баллов
1.2	Качество знаний учащихся по предмету	50-65% - 2 66-80% - 3 81-100% - 5	$(A/B) \cdot 100\% \cdot K$, где А – число учащихся, закончивших триместр (год) на «4» и «5»; В – общая численность учащихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, физики, химии устанавливается коэффициент (К)=1 (1-я группа сложности); для учителей истории, обществознания, права биологии, географии, начальных классов устанавливается коэффициент (К)=0,7 (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ устанавливается коэффициент (К)=0,5 (3-я группа сложности)
1.3	Доля учащихся, сдающих ГИА	1	Более 50% обучающихся сдают ГИА
1.4	Результативность ГИА, ЕГЭ	0-5	Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог – 5 баллов Наличие – «-1» за каждого обучающегося
1.5	Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	0-5	Федеральный уровень – 1 балл Региональный уровень – 1 балл Муниципальный уровень – 1 балл Уровень учреждения (победители) – 1 балл Опосредованное участие (победители) на любом уровне – 1 балл Массовое участие (30% и более от общего количества обучающихся) – 1 балл
1.6	Организация внеклассной работы по предмету	0-2	1 мероприятие – 1 балл 2 и более мероприятий – 2 балла При отсутствии мероприятий – 0 баллов
1.7	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	3	Региональный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла
1.8	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	3	Региональный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла Уровень учреждения – 1 балл Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта

1.9	Удовлетворенность родителей (законных представителей), учащихся качеством предоставляемых образовательных услуг	1	Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 1 балла Обоснованные жалобы – 0 баллов
2.	Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога) – 46 баллов		
2.1	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	0-2	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов
2.2	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, расширение, углубление, элективный курс)	2	Стабильные образовательные результаты учащихся по профильным предметам в профильных классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов – 2
2.3	Работа по привлечению к дополнительному образованию (подготовка к ГИА, работа со слабыми учащимися, платные образовательные услуги)	До 3-х	Подготовка к ГИА – 1 балл Работа со слабыми (сильными) учащимися – 1 балл Платные образовательные услуги – 2 балла (предмет, кл. руководство)
2.4	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	1	Размещение материалов в сети Интернет, представление на педагогическом совете
2.5	Организация самоуправления в классном коллективе	1	Систематически действующий орган классного самоуправления, наличие классного уголка
2.6	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	0-2	Положительная динамика – 2 балла Отрицательная – 0 баллов
2.7	Профилактика правонарушений	1	Отсутствие правонарушений – 1 балл Постановка на учет в КДН – 0 баллов
2.8	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся	2	Открытое внеклассное мероприятие с участием родителей – 2 балла
2.9	Результат работы педагога по теме самообразования	1	Педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, РМО и т.д.)
2.10	Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации	1	Участие педагога в итоговой аттестации учащихся 9-11-х классов в качестве эксперта предметной комиссии
2.11	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения	1	
2.12	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	До 2-х	Наличие оформленного кабинета – 1 балл Участие в оформлении рекреации, музея – 1 балл
2.13	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные)	До 4-х	Выступление учащихся на общешкольных, районных, гарнизонных мероприятиях, участие в научно-практических конференциях – 1 балла

	проекты обучающихся, социальные проекты»		Наличие победителей – 2 балла
2.14	Качественное функционирование психологической службы	До 6-ти	Результативная помощь участникам образовательного процесса, проведение психологических мониторингов, тренингов с педагогами и обучающимися
2.15	Успешное функционирование детской организации	До 2-х	Координация работы школьной детской организации АСО. Результативное участие в районных соревнованиях, конкурсах, смотрах, акциях, проводимых в рамках районной детской организации «ЧАДО». Проведение открытых внеклассных мероприятий
2.16	Культурно-просветительская работа с читателями	До 10-ти	Сохранение и пополнение фонда учебной литературы: 100% - 3 балла, 80-89% - 2 балла, 70-79% - 1 балл. Оформление тематических выставок – до 4 баллов Воспитание читательской активности: количество читателей/количество обучающихся – 90-100% - 3 балла, 80-89% - 2 балла, 70-79% - 1 балл
2.17	Успешная подготовка воспитанников ГПД	До 5-ти	100%-ое сохранение численности ГПД. Проведение открытых мероприятий. Организация поездок, экскурсий, походов. Успешная подготовка воспитанников к участию в творческих конкурсах, соревнованиях, выставках.
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины – 5 баллов		
3.1	Ведение классных журналов	2	Без замечаний – 2 балла Наличие замечаний – 0-1 балл
3.2	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	2	Своевременная подача отчетов, ведение документации – 2 балла Нарушение сроков – 0
3.3	Организация рабочего места учителя	1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя – 1 балл Наличие замечаний – «-1» за каждое
4.	Сохранение здоровья учащихся – 13 баллов		
4.1	Охват обучающихся горячим питанием	2	<50% - 0 баллов 50-70% - 1 балл 71-100% - 2 балла
4.2	Участие педагога в организации отдыха детей	3	Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовой бригаде – 2 балла Работа начальником лагеря, трудовой бригады – 3 балла Организация и проведение загородной экскурсии согласно утвержденному плану работы – 1 балл за одну поездку, за две – 2, за три и более – 3 балла
4.3	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	До 2-х	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности – 2 балла

4.4	Фактическая наполняемость класса превышает нормативы или существенно превышает среднюю наполняемость классов в образовательном учреждении	До 2-х	0-20% - 1 балл Свыше 20% - 2 балла
5. ИКТ – деятельность педагога			
5.1	Активное участие в программе «Электронное образование. Сетевой город»	2	Классный руководитель – 2 балла Учитель-предметник – 1 балл
5.2	Участие в обновлении школьного сайта	До 2-х	Систематическое участие – 2 балла
6. Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности – 7 баллов			
6.1	За общественную работу председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации на основании п. 10.6 Коллективного договора (при условии отсутствия выплат компенсационного характера)	3	От 0 до 20 чел. работающих – 1 балл От 20 до 40 – 2 балла От 40 и выше – 3 балла
6.2	Участие в подготовке к новому учебному году	2	Организация ремонта класса – 2 балла Участие в ремонте помещений учреждения – 1 балл
6.3	Участие в благоустройстве и озеленении территории	До 2-х	Оформление клумбы, посадка деревьев

Итого - 95 баллов

Показатели эффективности работы руководящих работников (заместители директора по учебной работе, по воспитательной работе)

Показатели	Формула расчета значений показателя	Источник информации о значении показателя	Максимальное количество баллов
1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб) – 6 балл			
1.1.	Уровень соответствия зданий и помещений учреждения требованиям СЭС.	Абсолютный показатель: «Соответствует».	2
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество оказания услуги.	Количество жалоб потребителей на качество оказания услуги.	2 (Отсутствие обоснованных жалоб)
1.3.	Отсутствие предписаний надзорных органов по результатам проверок.	Количество предписаний.	2 (нет предписаний)
2. Функционирование системы государственно-общественного управления – 6 баллов			
2.1.	Наличие в ОУ коллегияльных органов управления педагогического совета.	Абсолютный показатель: • «Имеется» • «Не имеется»	2
2.2.	Наличие в ОУ коллегияльных органов управления: педагогический совет, управляющий совет, наблюдательный совет и др., предусмотренные уставом образовательной организации.	Абсолютный показатель: • «Имеется» • «Не имеется»	2
2.3.	Организация учета мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по вопросам управления образовательной организацией: советы родителей.	Абсолютный показатель: • «Имеется» • «Не имеется»	2
3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг – 6 балл.			
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей на качество оказания услуги.	Количество жалоб потребителей на качество оказания услуги.	3
3.2.	Удовлетворенность населения качеством оказания услуги.	Кол-во респондентов удовлетворенных качеством оказания услуги/кол-во опрошенных *100%	3
4. Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования) – 7 баллов			

4.1.	Наличие в образовательном учреждении общей (единой) системы оценки качества образования (индивидуальных образовательных результатов, обобщенное использование разных оценочных шкал, процедур, форм оценки и их соотношение).	Абсолютный показатель: • «Имеется» • «Не имеется»	Наличие нормативно-правовых документов, регламентирующих функционирование СОКО. -Положение о системе оценки качества образования в МБОУ. -Показатели и оценочные шкалы. -Ежегодный анализ в рамках школьной системы оценки качества образования.	3
4.2.	Участие образовательной организации в муниципальной кластерной системе оценки качества образования.	Абсолютный показатель: • «Участствует»; • «Не участвует».	Ежегодный анализ, рейтинги, презентации, размещенные на сайтах в открытом доступе.	3
4.3.	Наличие сайта образовательного учреждения	Абсолютный показатель: • «Имеется» • «Не имеется»		1
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних – 6 бал.			
5.1.	Доля учащихся, состоящих на учёте в КДН, ОДН.	Кол-во учащихся, состоящих на учёте в КДН, ОДН// общее кол-во учащихся * 100%. (Полученный балл вычитается из общей суммы).	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Приказы Списки учащихся	2 (ниже среднего по району)
5.2.	Доля учащихся, выбывших из учреждения до завершения основного общего образования.	Кол-во учащихся, выбывших из учреждения до завершения основного общего образования//общее кол-во * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Приказы Списки учащихся	1 (соответствует среднему) 2 (ниже среднего по округу)
5.3.	Доля выпускников, не работающих и не продолжающих обучение в численности выпускников.	Численность выпускников 9 и 11 классов, не работающих и не продолжающих обучение/ Численность выпускников 9 и 11 классов * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов	1 (соответствует среднему) 2 (ниже среднего по округу)
6.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, музей, социальное просвещение, др.) – 5 баллов			
6.1	Работа школьного музея	Результативность работы: количество экскурсий, участие в конкурсах		5
7.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов – 7 баллов			
7.1	Организация работы наставников	Абсолютный показатель: • «Имеется» • «Не имеется»	Приказы. Протоколы	2

7.2	Участие молодых педагогов в школьных мероприятиях	Абсолютный показатель. • «Имеется» • «Не имеется»	Планы Приказы Протоколы	3
7.3	Участие молодых педагогов в районных мероприятиях	Абсолютный показатель. • «Имеется» • «Не имеется»		2
8.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми – 12 бал			
8.1.	Доля учащихся основной ступени, участвующих в научно-исследовательской, проектной деятельности.	Кол-во учащихся основной ступени, участвующих в научно-исследовательской, проектной деятельности // Кол-во учащихся основной ступени * 100%. (Учитывается кол-во уча-ся, состоящих в НИОУ, имеющем официальный статус).	Списки учащихся, протоколы заседания НИОУ.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
8.2.	Доля учащихся старшей ступени, участвующих в научно-исследовательской, проектной деятельности.	Кол-во учащихся старшей ступени, участвующих в научно-исследовательской, проектной деятельности // Кол-во учащихся старшей ступени * 100%. Учитывается кол-во уча-ся, состоящих в НИОУ, имеющем официальный статус.	Списки учащихся, протоколы заседания НИОУ.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
8.3.	Доля учащихся начальной школы, победивших в районном туре предметных олимпиад.	Кол-во победителей //общее количество призовых мест на олимпиадах данной ступени () * 100 %	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Приказы. Протоколы комиссий.	1 (выше среднего по округу)
8.4.	Доля учащихся основной школы, победивших в районном туре предметных олимпиад.	Кол-во победителей //общее количество призовых мест на олимпиадах данной ступени * 100 %	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Приказы. Протоколы комиссий.	2 (выше среднего по округу)
8.5.	Доля учащихся старшей школы, победивших в районном туре предметных олимпиад.	Кол-во победителей //общее количество призовых мест на олимпиадах данной ступени * 100 %	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Приказы. Протоколы комиссий.	2 (выше среднего по округу)

		олимпиадах данной ступени * 100 %			
8.6.	Количество учащих, победивших в областном туре олимпиад.	Указывается абсолютная цифра.	Приказы. Дипломы победителей.	2 (выше среднего по округу)	
8.7.	Количество учащих, победивших во Всероссийском туре олимпиад	Указывается абсолютная цифра.	Приказы. Дипломы победителей.	1	
9. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей – 8 бал					
9.1.	Уровень оснащения медицинского кабинета	В соответствии с оценочным листом.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)	
9.2.	Уровень соответствия оснащения и оборудования спортивного зала современным требованиям.	В соответствии с оценочным листом.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)	
9.3.	Доли учащих, охваченных горячим питанием.	Количество учащих, охваченных горячим питанием // общее кол-во учащих * 100%	Приказы. Социальный паспорт Результаты ВШК. Результаты кластерной оценки качества образования за текущий учебный год.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)	
9.4.	Доля учащих, имеющих различные отклонения в здоровье (состоящие на диспансерном учете, дети-инвалиды, дети с легкой психическое развитие).	Кол-во учащих, имеющих различные отклонения в здоровье // общее кол-во учащих * 100%. (При подсчете баллов результат вычитается из общей суммы).	Приказы. Социальный паспорт Результаты ВШК. Результаты кластерной оценки качества образования за текущий учебный год.	2 (Ниже среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)	
10. Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования) – 10 бал					
10.1	Доля учащих, охваченных секционной работой на уровне МБОУ	Кол-во учащих, охваченных секционной работой // общее кол-во учащих * 100%	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов (п.38).	2 (выше среднего по округу)	

		работой //общее кол-во учащихся * 100%.	Приказы. Списки учащихся. (Учитываются кружки и секции, организованные МБОУ).	1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
10.2	Доля обучающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях муниципального уровня.	Кол-во обучающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях муниципального уровня // общее кол-во учащихся * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов (п. 41-42). Заявки на участие. Протоколы конкурсных комиссий.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
10.3	Доля обучающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях регионального, всероссийского и международного уровня.	Кол-во обучающихся, принявших участие в спортивных соревнованиях, регионального, всероссийского и международного уровня // общее кол-во учащихся * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Заявки на участие. Протоколы конкурсных комиссий.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
10.4	Доля учащихся, победивших в районных спортивных соревнованиях.	Кол-во учащихся, победивших в районных спортивных соревнованиях // общее кол-во учащихся * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Дипломы, грамоты победителей	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
10.5	Доля учащихся, победивших в региональных, всероссийских международных спортивных соревнованиях.	Кол-во учащихся, победивших в региональных, всероссийский и международных спортивных соревнованиях // общее кол-во учащихся * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Дипломы, грамоты победителей	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
11. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов – 6 бал				
11.1	Наличие условий для электронного обучения.	Абсолютный показатель: • «Имеется» • «Не имеется»	Базы данных, технические средства, информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу информации. взаимодействие обучающихся и педагогических работников.	2
11.2	Применение дистанционных образовательных технологий.	Абсолютный показатель: • «Имеется» • «Не имеется»	Базы данных, технические средства, информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих опосредованное взаимодействие обучающихся и педагогических работников	2

11.3	Укомплектованность библиотечного фонда печатными и электронными учебными изданиями (включая учебники и учебные пособия), методическими и периодическими изданиями по всем входящим в реализуемые основные образовательные программы учебным предметам, курсам, дисциплинам.	Абсолютный показатель: • «Имеется» • «Не имеется»	Базы данных	2
12. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения – 12 бал				
12.1	Уровень обеспечения условий для работы системы дополнительного образования.		Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов	2 (выше среднего по округу)
12.2	Доля учащихся, охваченных кружковой работой на уровне МБОУ.	Кол-во учащихся, охваченных кружковой, секционной работой //общее кол-во учащихся * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Приказы. Списки учащихся. (Учитываются кружки и секции, организованные МБОУ).	2 (выше среднего по округу)
12.3	Доля обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, смотрах, выставках муниципального уровня.	Кол-во обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, смотрах, выставках муниципального уровня //общее кол-во уч-ся * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов (п.39-40). Заявки на участие. Протоколы конкурсных комиссий.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
12.4	Доля обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, смотрах, выставках регионального, всероссийского и международного уровня	Кол-во обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, смотрах, выставках всероссийского и международного уровня //общее кол-во уч-ся * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Заявки на участие. Протоколы конкурсных комиссий.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
12.5	Доля учащихся, победивших в районных творческих конкурсах.	Кол-во учащихся, победивших в районных творческих конкурсах //общее кол-во учащихся * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Дипломы победителей.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
12.6	Доля учащихся, победивших в региональных, всероссийских, международных творческих конкурсах.	Кол-во учащихся, победивших в региональных, всероссийских, международных творческих конкурсах //общее кол-во учащихся * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Дипломы победителей.	2 (выше среднего по округу)

		конкурсных// общее кол-во учащихся *100%.		
13. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки – 6 бал				
13.1	Доля учащихся, олимпиадных профильным обучением.	Кол-во учащихся по программам обучающихся по программам углубленного изучения и профильного обучения на старшей ступени// общее кол-во учащихся на старшей ступени*100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов ОШ-1. Учебные планы. Списки по классам.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
13.2	Доля классов, реализующих программы повышенного уровня на основной ступени (расширенное изучение предмета, гимназические и лицейские классы).	Кол-во классов, реализующих программы повышенного уровня на основной ступени (расширенное изучение предмета, гимназические и лицейские классы)// кол-во классов на основной ступени*100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов ОШ-1. Учебные планы. Списки по классам.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
13.3	Доля учащихся, олимпиадных предпрофильной подготовки.	Кол-во учащихся, обучающихся по программам предпрофильного обучения на основной ступени// общее кол-во учащихся на основной ступени*100%.	Учебные планы. Списки по классам.	2 (выше среднего по округу)
14. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий) – 7 бал				
14.1	Доля учащихся начальной школы, обучающихся на «4» и «5».	Количество учащихся начальной школы, обучающихся на «4» и «5»/Количество учащихся начальной школы *100%	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Журналы. Отчёты.	1 (выше среднего по округу)
14.2	Доля учащихся основной школы, обучающихся на «4» и «5».	Количество учащихся основной школы, обучающихся на «4» и «5»/Количество учащихся основной школы *100%	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Журналы. Отчёты.	1 (выше среднего по округу)
14.3	Доля учащихся старшей школы, обучающихся на «4» и «5».	Количество учащихся старшей школы, обучающихся на «4» и «5»/Количество учащихся основной школы *100%	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Журналы. Отчёты.	1 (выше среднего по округу)

			«5»/ Количество учащихся старшей школы * 100%. Абсолютный показатель.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Среднее по школе.	1 (выше среднего по округу)
14.4	Уровень учебных достижений (качество знаний).			Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Среднее по школе.	1 (выше среднего по округу)
14.5	Доля выпускников начальных классов, подтвердивших отличные и хорошие отметки по итогам обучения в пятом классе.		Кол-во выпускников начальных классов, подтвердивших отличные и хорошие отметки по итогам обучения в пятом классе обобщено уч-ся 5-ых кл. * 100%. (Результаты уч-ся 5-кл сравниваются с их же результатами в 4-ом классе).	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Журналы. Отчёты учителей предметников.	1 (выше среднего по округу)
14.6	Доля выпускников начальной школы, получивших оценки «4» и «5» по результатам независимого тестирования (математика).		Количество выпускников получивших оценки «4» и «5» / количество выпускников начальной школы * 100 %.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Журналы. Отчёты учителей предметников.	1 (выше среднего по округу)
14.7	Доля выпускников начальной школы, получивших оценки «4» и «5» по результатам независимого тестирования (русский язык).		Количество выпускников получивших оценки «4» и «5» / количество выпускников начальной школы * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Журналы. Отчёты учителей предметников.	1 (выше среднего по округу)
15. Результаты итоговой аттестации – 28 бал					
15.1	Доля выпускников 9 классов, подтвердивших годовую оценку в результате экзамена (русский язык).		Кол-во выпускников 9 классов, подтвердивших оценку в результате экзамена (русский язык)/общее кол-во выпускников 9 кл. * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов.	1 (выше среднего по округу)
15.2	Доля выпускников 9 классов, подтвердивших годовую оценку в результате экзамена (математика).		Кол-во выпускников 9 классов, подтвердивших оценку в результате экзамена (математика)/ общее кол-во выпускников 9 кл. * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
15.3	Доля выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительную оценку (русский язык).		Количество выпускников получивших оценку «2» / количество выпускников 9 классов * 100 %. (При	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов.	2 (выше среднего по округу) 1

			получается из общей суммы).		соответствует среднему значению показателя по округу)
15.4	Доля выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительную оценку (математика).	Количество выпускников получивших оценку «2» / количество выпускников 9 классов * 100 %. (При подсчете баллов результат вычитается из общей суммы).	Количество выпускников получивших оценки «4» и «5» / количество выпускников 9 классов * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
15.5	Доля выпускников 9 классов получивших оценки «4» и «5» по результатам экзаменов (математика).	Количество выпускников получивших оценки «4» и «5» / количество выпускников 9 классов * 100%.	Количество выпускников получивших оценки «4» и «5» / количество выпускников 9 классов * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
15.6	Доля выпускников 9 классов получивших оценки «4» и «5» по результатам экзаменов (русский язык).	Количество выпускников получивших оценки «4» и «5» / количество выпускников 9 классов * 100%.	Количество выпускников получивших оценки «4» и «5» / количество выпускников 9 классов * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
15.7	Доля выпускников основной школы получивших аттестаты без троек.	Количество выпускников основной школы, получивших аттестаты особого образца / количество выпускников основной школы * 100%.	Количество выпускников основной школы, получивших аттестаты особого образца / количество выпускников основной школы * 100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
15.8	Средний балл по русскому языку (ЕГЭ)	Абсолютный показатель.	Абсолютный показатель.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Протоколы ГЭК.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
15.9	Минимальный балл по русскому языку (ЕГЭ)	Абсолютный показатель.	Абсолютный показатель.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Протоколы ГЭК.	2 (выше среднего по округу) 1

				(соответствует среднему значению показателя по округу)
15.10	Максимальный балл по русскому языку (ЕГЭ)	Абсолютный показатель.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Протоколы ГЭК.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
15.11	Средний балл по математике (ЕГЭ).	Абсолютный показатель.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Протоколы ГЭК.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
15.12	Минимальный балл по математике (ЕГЭ).	Абсолютный показатель.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Протоколы ГЭК.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
15.13	Максимальный балл по математике (ЕГЭ).	Абсолютный показатель.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов. Протоколы ГЭК.	2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу)
15.14	Доля выпускников, окончивших школу с золотой и серебряной медалью.	Количество выпускников средней школы, получивших аттестаты особого образца / количество выпускников средней школы*100%.	Приказы. Протоколы педсоветов. Журналы.	1 (выше среднего по округу)
15.15	Доля выпускников средней школы получивших аттестаты.	Абсолютный показатель.	Приказы. Протоколы педсоветов. Журналы.	1 (выше среднего по округу)
15.16	Доля выпускников средней школы получивших аттестаты без троек.	Количество выпускников средней школы, получивших аттестаты без троек / количество выпускников средней школы*100%.	Приказы. Протоколы педсоветов. Журналы.	1 (выше среднего по округу)

16. Эффективность управленческой деятельности - 8 баллов		Показатели рейтинговой оценки	2
16.1	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств в соответствии с современными требованиями к условиям осуществления образовательного процесса	Абсолютный показатель	2
16.2	Исполнительская дисциплина	Абсолютный показатель	2
16.3	Результативность финансово-хозяйственной деятельности	Абсолютный показатель	2
16.4	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка в сфере менеджмента	Абсолютный показатель	2

ИТОГО - 140 баллов

Показатели эффективности работы руководящих работников (заместители директора по безопасности, по административно-хозяйственной работе)

Показатели	Формула расчета значимый показатель	Источник информации о значимых показателях	Максимальное количество баллов
1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Абсолютный показатель «Соответствует»	(отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб) – 6 бал	2
.1. Уровень соответствия знаний и посещений учреждения требованиям СЭС.		Паспорт готовности МОУ к новому учебному году. Заключение и предписания органов Роспотребнадзора.	2
.2. Отсутствие обеспокоенных жалоб потребителей на качество оказания услуги.	Количество жалоб потребителей на качество оказания услуги.	Книга регистрации обращений граждан ОУ, Управление образования.	2 (Отсутствие обеспокоенных жалоб)
.3. Отсутствие предписаний надзорных органов по результатам проверок.	Количество предписаний.		2 (нет предписаний)
2. Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг – 3 балла.		Социологические опросы.	3
2.1. Удовлетворенность населения качеством оказания услуги.	Кол-во респондентов удовлетворенных качеством оказания услуги/кол-во опрошенных * 100%		
3. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних – 6 бал.			
3.1. Доля учащихся, состоящих на учете в КДН, ОДН.	Кол-во учащихся, состоящих на учете в КДН, ОДН.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Приказы.	2 (ниже среднего по округу)

	О.Д.Н// обще кол-во учащихся *100% (Полученный балл вычитается из общей суммы).	Списки учащихся	
3.2	Доли учащихся, выбывших из учреждения до завершения основного общего образования.	Кол-во учащихся, выбывших из учреждения до завершения основного общего образования//общее кол-во *100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов Приказы. Списки учащихся.
3.3	Доля выпускников, не работающих и не продолжающих обучение в численности выпускников.	Численность выпускников 9 и 11 классов, не работающих и не продолжающих обучение/ численность выпускников 9 и 11 классов*100%.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов
4. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей и работников школы – 8 баллов			
4.1	Уровень оснащения медицинского кабинета	В соответствии с оценочным листом.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов
4.2	Уровень соответствия оснащения и оборудования спортивного зала современным требованиям.	В соответствии с оценочным листом.	Результаты рейтинговой оценки качества образования в городском округе Чехов
4.3	Современная организация профилактических медицинских осмотров работников школы	Количество работников школы	Паспорта здоровья работников школы
4.4	Участие в разработке Программы здоровья.	Мониторинг здоровья	Программа здоровья
5. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса – 28 баллов			
			Оценки по каждому критерию: 1 (соответствует среднему) 2 (ниже среднего по округу) 1 (соответствует среднему) 2 (ниже среднего по округу) 1 (соответствует среднему)
			Оценки по каждому критерию: 2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу) 2 (выше среднего по округу) 1 (соответствует среднему значению показателя по округу) 100% охват – 2 балла Наличие непродвинутых медицинских осмотров – 0 баллов Успешная реализация Программы здоровья -2

5.1	Организация контрольно-пропускного режима	Контроль за осуществлением контрольно-пропускного режима	Приказы. Правила. Инструкции	Отсутствие нарушений КТР-2 балла
5.2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Оценочные листы по показателям рейтинговой оценки	Приказы. Правила. Инструкции	До 2-х баллов
5.3	Отсутствие ЧП, в том числе случаев травматизма	Абсолютный показатель	Отчетная документация	При отсутствии ЧП-3 балла, за каждое ЧП снимается 1 балл
5.4	Выполнение необходимых объемов текущих и капитальных ремонтов, обеспечение их сметной документацией	Абсолютный показатель	Документация	До 10-ти баллов
5.5	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и воспитания	Абсолютный показатель	Оценочные листы по показателям рейтинговой оценки	До 5-ти баллов
5.6	Состояние здания школы и пришкольной территории	Абсолютный показатель	Журнал административного контроля	До 3-х баллов
5.7	Организация безопасных условий летнего оздоровительного лагеря	Абсолютный показатель	Акт готовности летнего оздоровительного лагеря	До 3-х баллов
6. Эффективность управленческой деятельности - 26 баллов				
6.1	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств в соответствии с современными требованиями к условиям осуществления образовательного процесса	Оценочные листы по показателям рейтинговой оценки	Показатели рейтинговой оценки	2
6.2	Обеспечение выполнения требований надзорных органов по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности	Абсолютный показатель	Акты, приказы.	2
6.3	Исполнительская дисциплина	Абсолютный показатель	Отсутствие замечаний, своевременная сдача отчетов, грамотное ведение документации, объем подотчетной документации	2
6.4	Результативность финансово-хозяйственной деятельности	Абсолютный показатель	Объем реализованных средств, уровень оснащения кабинетов	2
6.5	Оформление заявок на котировку, подготовка договоров к подлиннику	Абсолютный показатель	Качество и своевременность оформления документации	3
6.6	Результативность работы по профилактике правонарушений и безопасности дорожного движения	Абсолютный показатель	Проведение мероприятий, качественное оформление документации	До 3-баллов

6.7	Подготовка и результативность участие в областных, районных и школьных мероприятиях	Абсолютный показатель	Грамоты, пригзы	2
6.8	Проведение с педагогическим коллективом учебы на случай ЧС	Абсолютный показатель	Планы, отчеты	2
6.9	Качественное ведение документации по противопожарной и электробезопасности, охране труда, электро- и водопотреблению, техническому обслуживанию здания	Абсолютный показатель	Документация	До 3-х баллов
6.10	Электронный документооборот	Абсолютный показатель	Своевременная сдача документации в электронном виде	До 3-х баллов
6.11	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка в сфере менеджмента	Абсолютный показатель	Документ об окончании	2

ИТОГО – 77 баллов

Приложение к Положению об установлении
выплат стимулирующего характера

Показатели эффективности деятельности общеотраслевых работников

№ п/п	Наименование показателя и критерии оценки	Весовой коэффициент (балл)	Расчет показателя (балл)
1.	Сложность и качество выполняемых работ- 72 балла		
1.1	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиНов, проведение генеральных уборок	До 10-ти	Отсутствие замечаний – 10 баллов
1.2	Отсутствие случаев хищения и порчи школьного имущества	5	
1.3	Отсутствие случаев хищения из школьных раздевалок	5	
1.4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	3	
1.5	Ответственность за пропускной режим в школе	5	
1.6	Качественное ведение делопроизводства и школьной документации	До 10-ти	
1.7	Качественная работа по оформлению отчетной документации	До 10-ти	
1.8	Высокая компьютерная компетентность	До 15-ти	
1.9	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественности	3	
2.	Соблюдение исполнительской дисциплины	До 6-ти	Отсутствие замечаний – 6 баллов
3.	Участие в общественной социально-значимой деятельности- 28 баллов		
3.1	За общественную работу председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации на основании п. 10.6 Коллективного договора (при условии отсутствия выплат компенсационного характера за общественную работу)	3	От 0 до 20 чел. работающих – 1 балл От 20 до 40 – 2 балла От 40 и выше – 3 балла
3.2	Участие в подготовке к новому учебному году	До 15-ти	Участие в ремонте помещений учреждения – 15 баллов
3.3	Участие в благоустройстве и озеленение территории	До 10-ти	Оформление клумбы, посадка деревьев

Итого-100 баллов

**Целевые показатели эффективности работы руководителя МБДОУ детского сада №2,
реализующего основные программы общего образования**

№ пп	Показатели	Критерии
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству в области образования, нормативным правовым актам.	Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства в деятельности учреждения.
2.	Кадровое обеспечение учреждения.	Показатель укомплектованности учреждения педагогическими кадрами и работниками учебно-вспомогательного персонала.
3.	Обеспечение высокого качества обучения и воспитания.	Полнота выполнения требований государственного образовательного стандарта: А) показатель учебно-материального обеспечения образовательного процесса; Б) показатель кадрового обеспечения.
4.	Обеспечение доступности качественного образования.	Создание условий, позволяющих воспитанникам осваивать образовательные программы, обеспечивающие им успешное развитие в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными склонностями и предпочтениями: А) наличие в учреждении открытых и прозрачных процедур зачисления воспитанников, с учетом имеющегося количества мест; Б) наличие у родителей возможностей для выбора группы и дополнительных услуг; В) наличие доступных дополнительных образовательных услуг; Г) соответствие квалификации педагогических кадров реализуемым образовательным программам; Д) реализация программ дошкольного образования для выравнивания стартовых условий для получения начального общего образования; Е) реализации программ дополнительного образования; Ж) организация обучения по программам для детей с особыми образовательными потребностями: одаренных, имеющих проблемы в состоянии здоровья, а также по программам коррекционно-развивающего обучения
5.	Создание условий для организации работы по оказанию дополнительных услуг	5.1. Охват воспитанников (в процентах от общего количества) занятиями по оказанию дополнительных услуг; 5.2. Количество программ по оказанию дополнительных услуг. 5.3. Финансовая доступность оказания дополнительных услуг
6.	Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	6.1. Количество и виды современных педагогических технологий, используемых в учреждении в целом и по ступеням образования, в том числе: Развивающего обучения; Коррекционно-развивающих технологий Информационно-коммуникационных технологий; Здоровье сберегающих технологий; 6.2. Доля педагогов, эффективно использующих конкретные педагогические технологии. 6.4. Подключение учреждения к сети Интернет и обеспечение доступа к электронным образовательным ресурсам.
7.	Реализация программы развития образовательного учреждения	Показатель уровня реализации и качества программы развития учреждения как документа, являющегося организационной основой управления инновационными процессами.
8.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	8.1. Применение здоровьесберегающих технологий, направленных на снижение заболеваемости воспитанников

		<p>8.2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий.</p> <p>8.3. Обеспечение двигательной нагрузки воспитанников во время пребывания на прогулке.</p> <p>8.4. Принятие мер по предупреждению травматизма воспитанников в ходе проведения занятий и прогулок.</p> <p>8.5. Создание условий для организации медицинского обеспечения.</p> <p>8.6. Создание условий для занятий физической культурой, спортом, проведения содержательного и активного отдыха.</p>
9.	Обеспечение условий комплексной безопасности и охраны труда участников образовательного процесса в учреждении	<p>9.1. Соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда.</p> <p>9.2. Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защищенности учреждения.</p> <p>9.3. Подготовка коллектива учреждения в области безопасности жизнедеятельности.</p>
10.	Создание системы государственно-общественного управления учреждением	<p>Сочетание принципов единоначалия и самоуправления:</p> <p>А) наличие органов общественного управления, отражающих интересы воспитанников, родителей, педагогов;</p> <p>Б) наличие управляющего совета;</p> <p>В) наличие нормативной базы по государственно-общественному управлению в учреждении;</p> <p>Г) внедрение форм и методов по обеспечению доступности и открытости информации о деятельности учреждения, включая выступления в средствах массовой информации, создание сайтов в сети Интернет, проведение социологических опросов, Дней открытых дверей и др.</p>

Критерии и показатели качества результативности труда
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя заведующего по АХР

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	макс. число баллов
1	Работа над соблюдением норм СанПиНа в ДОУ	Соблюдение норм и правил приема, хранения и выдачи продуктов. Осуществление контроля за работой пищеблока Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ.	Строго выполнение норм СанПиНа	5	15
			Строго выполнение норм СанПиНа	5	
			Строго выполнение норм СанПиНа	5	
2	Сохранность материально – вещных ценностей ДОУ	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	Качественное и своевременное выполнение работ	10	
		Обеспечение безаварийной, безопасной, бесперебойной системы жизнеобеспечения учреждения	Контроль за состоянием здания, помещений и территории ДОУ.	5	
		Контроль за соблюдением правил приема, хранения и эксплуатации оборудования и материальных ценностей.	Качественное и своевременное выполнение работ	5	
		Проведение инвентаризации.	Качественное и своевременное выполнение работ	5	
3	Ведение документации	Организация и контроль за проведением текущих ремонтных работ.	Качественное и своевременное выполнение работ	10	45
		Работа с обслуживающим и педагогическим персоналом по выполнению охраны и безопасности труда	Осуществление контроля за исполнением обязанностей	5	
		Контроль за соблюдением требований и норм пожарной безопасности в ДОУ, контроль за электроприборами ДОУ	Качественное и своевременное выполнение работ	5	
4	Общественная активность, дополнительная нагрузка	Выполнение требований по ведению документации, своевременное проведение инструктажей	Соответствие документации установленным нормам.	10	10
		Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 баллов		
		Участие в районных, областных мероприятиях, повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения Участие в общей работе ДОУ	Вклад в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий на базе детского сада Детские праздники, развлечения, акции	5 8	
		Выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени. Выполнение работ, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка. Подмена отсутствующего работника		4	30
		Благоустройство территории		8	
		Осуществление контроля за проведением и выполнением задач субботника, различных общественных акций и других хозяйственных мероприятий		8	
	Итого по всем критериям				100

Критерии и показатели качества результативности труда
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателя

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	max число баллов
1	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставляемых муниципальных услуг)	<p>1.1. Уровень овладения воспитанником ДОУ необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования (уровень готовности выпускников к школе, уровень адаптации к детскому саду детей ясельной группы, оформление карт индивидуального развития, портфолио воспитанников)</p> <p>1.2. Посещаемость воспитанниками ДОУ (группы ДОУ) Пример: Количество рабочих дней в месяце - 21 Кол-во детей в группе - 20 Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420$ Количество детодней по факту - 380 (смотрим по таблице) Составляем пропорцию: $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$</p>	<p>Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования</p> <p>По итогам проведения мониторинга. Кол-во воспитанников с высоким уровнем знаний</p> <p>5 баллов - 90-100% 3 балла - 80-90% 1 балл - 70-80% 0 баллов - менее 70%</p> <p>Доля воспитанников, фактически посещающих ДОУ (группу ДОУ)</p> <p>5 баллов - 90-100% 3 балла - 80-90% 2 балла - 70-80% 1 балл - 60-70% 0 баллов - менее 60%</p>	5	
		<p>1.3. Снижение уровня заболеваемости воспитанников ДОУ (группы ДОУ) Пример: Количество дней, пропущенных по болезни детьми - 39 Количество рабочих дней в месяце - 21 Количество детей в группе по факту - 27 Кол-во детодней: $21 \times 27 = 567$ Составляем пропорцию: $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$</p>	<p>Низкий по сравнению с уровнем ДОУ уровень заболеваемости воспитанников группы</p> <p>5 баллов - 0 до 5 % заболеваемости 2 балла - 5- 10% (если до 15%) 0 баллов - свыше 10 (15)%</p>	5	30
		<p>1.4. Отсутствие травм у воспитанников ДОУ (Группы ДОУ) во время образовательного процесса</p> <p>1.5. Участие воспитанников ДОУ (группы ДОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях</p>	<p>Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса. При наличии указанных случаев в отчетном периоде - снимается 5 баллов за каждый случай</p> <p>Доля мероприятий, в которых воспитанники ДОУ (группы ДОУ) принимали участие:</p> <p>5 баллов - республиканский, всероссийский уровень</p>	5	

	<p>3 балла - районный уровень 2 балла - уровень ДОО</p> <p>Проведение мероприятий:</p> <p>2 балла - использование оздоровительных методик - элементы йоги, дыхательная и корригирующая гимнастика, оздоровительный кружок</p> <p>2 балла - закаливание, спортивные развлекательные мероприятия</p> <p>1 балл - утренняя гимнастика, занятия</p> <p>0 баллов - отсутствие работы</p> <p>5 баллов - свыше 70% 3 балла - свыше 60% 2 балла - свыше 50% 1 балл - от 30% до 50% 0 баллов - при наличии задолженности оплаты</p> <p>Количество консультаций</p>		
<p>2</p> <p>Результативность методической и инновационной деятельности</p>	<p>1.6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</p> <p>1.7. Охват детей дошкольными (платными) образовательными услугами</p> <p>2.1. Участие в консультировании родителей (законных представителей) детей, не посещающих ДОО</p> <p>2.2. Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ДОО, в том числе праздников, соревнований, конкурсов</p> <p>2.3. Своевременное и качественное оформление документации группы ДОО (планы воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников)</p> <p>2.4. Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)</p> <p>2.5. Участие родителей группы ДОО в жизни детского сада</p> <p>2.6. Работа с детьми из социально неблагополучных семей</p> <p>2.7. Отсутствие долгов по родительской плате</p> <p>2.8. Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп - по средней наполняемости в месяц</p> <p>2.9. Обобщение и распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, открытых мероприятиях. Публикации (СМИ, Интернет-ресурсы, сборники методических материалов)</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>4</p>	<p>47</p>

	<p>2.10. Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профильно-деятельности, повышение квалификации)</p> <p>2.11. Разработка авторских инновационных материалов, проектов, методик</p> <p>2.12. Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Лучший кабинет специалистов» конкурсе инновационных программ и методических разработок и т.п.). Участие в районных, областных мероприятиях, повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения (вклад в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада)</p> <p>2.13. Использование ИКТ-технологий в работе. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ</p>	<p>2 балла – работа проводится</p> <p>0 баллов – работа по самообразованию и повышению профессионального уровня отсутствует</p> <p>3 балла</p> <p>10 баллов - областной, всероссийский уровень</p> <p>5 баллов - городской, районный уровень</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>10</p>
3	<p>3.1. Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, участие в разработке и реализации программы развития ДОУ, образовательной программы.</p> <p>3.2. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Оформление мини-музеев, стендов, стенгазет, буклетов, выставок</p>	<p>3 балла - наличие собственных разработок, презентаций</p> <p>2 балла - использование готовых материалов</p> <p>1 балл – ведение документации, использование автоматизированных программ мониторинга</p> <p>0 баллов - не используется</p> <p>Разработка дидактических игр, карточек, нетрадиционного оборудования, авторских материалов</p> <p>3 балла - критерий ярко выражен 1 балл - положительная динамика</p> <p>0 баллов - при отрицательной динамике</p>	<p>6</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>11</p>
4	<p>3.3. Благоустройство территории</p> <p>4.1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний</p> <p>4.2. Работа в комиссиях, творческих группах</p> <p>4.3. Подмена отсутствующего работника</p> <p>4.4. Выполнение срочных розовых и продолжительных поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией или выходящих за рамки рабочего времени</p> <p>4.5. Участие в общей работе ДОУ (детские праздники, развлечения, акции)</p> <p>Итого по всем критериям</p>	<p>4 балла</p> <p>За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается до 5 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>4 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>	<p>4</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>12</p>
			<p>3</p>
			<p>100</p>

**Критерии и показатели качества результата деятельности труда
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда старшего воспитателя**

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	макс. число баллов
1	Качество организации деятельности ДОУ. Реализация основной образовательной программы ДОУ	1.1. Наличие в ДОУ программы развития	3 балла - разработана, выполняется 0 баллов - не разработана	3	
		1.2. Наличие основной образовательной программы, разработанной в соответствии с ФГОС ДО. Отражение в образовательной программе национально-регионального компонента, приоритетных направлений деятельности ДОУ, коррекционной работы	3 балла - соответствует требованиям 1 балл - частично соответствует 0 баллов - не соответствует		
		1.3. Уровень готовности выпускников к школе	Кол-во воспитанников с высоким уровнем знаний 8 баллов- 90-100% 5 баллов - 80-90% 3 балла - 70-80% 0 баллов - менее 70%		
		1.4. Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме	3 балла - реализован на 80-100% (допустима замена запланированных мероприятий по объективным причинам) 1 балл - реализован на 60-80% 0 баллов - реализован менее чем на 60 %		
		1.5. Организация мероприятий, повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения (участие коллектива и воспитанников детского сада в конкурсах, акциях, выставках, фестивалях различного уровня, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада)	5 баллов - результативное участие 1 балл - участие 0 баллов - отсутствие участия, проведенных мероприятий		
2	Обеспечение сохранности здоровья воспитанников и работников ДОУ	2.1. Систематическое проведение инструктажей с под. коллективом по предупреждению травматизма. Создание безопасной среды в ДОУ (контроль)	3 балла - работа проводится 0 баллов - работа отсутствует	3	
		2.2. Разработка и контроль выполнения режима дня, организацией образовательной деятельности в группах	3 балла - осуществляется 0 баллов - не осуществляется		
		2.3. Организация оздоровительной работы в ДОУ (организация мероприятий, использование педагогами здоровьесберегающих технологий, контроль организации двигательной деятельности в группах)	3 балла оздоровительная работа проводится 0 баллов - не проводится		
3	Взаимодействие с родителями	3.1. Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	1 балл - жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов - зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы МБДОУ (район, город) снимается 10 баллов 4 балла	1	5
		3.2. Использование разнообразных форм взаимодействия с семьей. Организация мероприятий для родителей (открытые занятия,			

		консультации, конкурсы, выставки, собрания, круглые столы и др.)			
4	Организация развивающей предметно-пространственной среды	4.1. Контроль соответствия развивающей предметно-пространственной среды летнего сада требованиям ФГОС ДО, мероприятия, направленные на улучшение РППС	1 балл	1	8
		4.2. Оснащение методического кабинета (обновление библиотечного фонда, оформление материалов, стендов, обобщенного педагогического опыта и т.п.)	3 балла – критерий ярко выражен 1 балл – положительная динамика	3	
5	Методическая деятельность	4.3. Благоустройство территории	4 балла	4	24
		5.1. Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта: организация конкурсов, мастер-классов и самопрезентаций на уровне учреждения	2 балла	2	
		5.2. Распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, МО, открытых мероприятиях, в СМИ, издание сборников методических рекомендаций	5 баллов	5	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства			
		5.3. Использование разнообразных форм методической работы с педагогами: (семинары-практикумы, деловые игры, педагогические советы, консультации, открытые просмотры, индивидуальные консультации, помощь в оформлении документации, обзор методической литературы, и др.)	2 балла	2	
		5.4. Разработка планов, проектов, методик, авторских инновационных материалов и т.д.	3 балла	3	
6	Методическое сопровождение образовательной деятельности Эффективность организации	5.5. Работа за компьютером, использование ИКТ в работе (ведение документации, разработка презентаций, работа с эл. почтой, использование интернет-ресурсов и т.п.)	3 балла - наличие собственных разработок, презентаций 2 балла - использование готовых материалов 1 балл – ведение документации, использование автоматизированных программ мониторинга	6	5
		5.6. Организация аттестации, повышения квалификации педагогических работников (составление планов и их реализация, помощь в оформлении аттестационных документов, оформление заявок и т.п.)	4 балла - положительная динамика профессионального уровня педагогов, выполнение перспективного плана 0 баллов - нет динамики	4	
		5.7. Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, семинарах, конференциях, мастер-классах, профессиональных конкурсах на различных уровнях.	2 балла	2	
		6.1. Внедрение в образовательный процесс принципов ФГОС дошкольного образования	2 балла	2	
		6.2. Предупредительный контроль реализации образовательных областей в различных видах детской деятельности	2 балла	2	
		6.3. Помощь педагогам в разработке, оформлении и реализации авторских материалов, программ, игр, методик и т.п.	1 балл - помощь оказывается 0 баллов - помощь не оказывается	1	

7	<p>методической службы</p> <p>Системный подход к организации контрольной-аналитической деятельности</p>	<p>7.1. Использование разнообразных форм контроля в соответствии с планом работы. Эффективность контроля. Работа по устранению нарушений</p> <p>7.2. Разработка материалов контроля (сchem, карт, опросников и др.)</p> <p>7.3. Анализ деятельности ДОУ, фиксация проведения контроля (оформление справок по результатам контроля, составление аналитических справок о работе учреждения, отчетов)</p>	<p>2 балла - используются разнообразные формы контроля</p> <p>1 балл - используется только один вид контроля</p> <p>0 баллов - контроль не осуществляется</p> <p>2 балла - разрабатываются в полном объеме</p> <p>1 балл - разрабатываются частично</p> <p>0 баллов - отсутствие необходимых материалов</p> <p>2 балла - оформляется своевременно, качественно</p> <p>1 балл - оформляется частично</p> <p>0 баллов - справки не оформляются</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>6</p>
8	<p>Трудовая дисциплина</p>	<p>8.1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний</p> <p>8.2. Трудовая исполнительность, своевременное оформление документации, качество оформления</p>	<p>За конфликтное, бостактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается до 5 баллов</p> <p>Наличие своевременно и качественно оформленной документации ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления 3 балла. - документация соответствует предъявленным требованиям 2 балла. - документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформления, содержанию 1 балл. - своевременное предоставление запрашиваемых документов 1 балл. <p>За систематическую неисполнительность, нарушение требований к оформлению и сроков подачи документации снимается 5 баллов</p> <p>1 балл - своевременное исполнение</p> <p>0 баллов - исполнение с нарушением сроков</p> <p>За систематическую неисполнительность снимается 3 балла</p>	<p>1</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>2</p>	<p>5</p>
9	<p>Общественная активность, дополнительная нагрузка</p>	<p>8.3. Выполнение плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций</p> <p>9.1. Администрирование сайта ДОУ, своевременность размещения информации</p> <p>9.2. Полная отсутствующего работника</p> <p>9.3. Выполнение работ сверх должностных инструкций. Разработка документов, не входящих в перечень документов и материалов старшего воспитателя ДОУ (критерия, приказов, положений и др.)</p> <p>9.4. Работа в комиссиях, творческих группах</p> <p>9.5. Оформление протоколов ред. собраний, пед. советов, заседания комиссий и т.п.</p>	<p>4 балла - информация обновляется регулярно</p> <p>1 балл - обновляется эпизодически</p> <p>0 баллов - не обновляется</p> <p>4 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>16</p>

	9.6. Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией или выходящих за рамки рабочего времени	2 балла	2	
	Итого по всем критериям			100

**Критерии и показатели качества результатаивности труда
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда инструктора по физической культуре**

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	max число баллов
1	Результативность образовательной деятельности	1.1. Уровень физического развития детей 1.2. Подготовка детей к участию в конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, акциях по пропаганде ЗОЖ	По итогам проведения мониторинга, 5 баллов- 90-100% 3 балла- 80-90% 1 балл -60-80% 0 баллов - менее 60% 5 баллов - областной, всероссийский уровень 3 балла - городской, районный уровень 2 балла – уровень ДЮУ	5 5	10
2	Охрана жизни и здоровья детей	2.1. Отсутствие детского травматизма 2.2. Качество организации физкультурно-оздоровительной работы (проведение спортивных праздников, мероприятий, конкурсов, работа по пропаганде ЗОЖ использование инновационных оздоровительных методов, индивидуальная работа с детьми) 2.3. Здоровье сбережение (соблюдение длительности и условий организации образовательной деятельности, учет возрастных и индивидуальных особенностей детей при определении физических нагрузок)	При наличии указанных случаев в отчетном периоде - снимается 5 баллов за каждый случай 6 баллов - критерий ярко выражен 3 балла - положительная динамика 0 баллов - при отрицательной динамике	6	8
3	Взаимодействие с родителями	3.1. Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги 3.2. Эффективные формы взаимодействия с родителями по повышению компетентности в вопросах физического развития (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.)	2 балла - соответствие критерию 0 баллов - зафиксированы нарушения 4 балла - жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов – зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы МБДОУ (район, город) снимается 10 баллов 5 баллов – проведено 3 и более мероприятий за отчетный период 3 балла – 1-2 мероприятия 0 баллов – работа отсутствует	2 4 5	9

4	<p>4.1. Оснащение образовательного процесса. Разработка дидактических игр, карточек, нетрадиционного оборудования, авторских материалов и др.</p> <p>4.2. Благоустройство территории</p> <p>4.3. Содержание кабинета, физкультурного зала и материалов в образовательном порядке</p> <p>5.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Лучший кабинет специалистов» конкурс инновационных программ и методических разработок и т.п.)</p> <p>5.2. Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОУ по организации работы по физическому развитию и пропаганды ЗОЖ, внедрению инновационных здоровьесберегающих технологий (разработка и проведение консультаций, мастер-классов, семинаров-практикумов, выступления на педсовете и др.)</p> <p>5.3. Обобщение и распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, МО, открытых мероприятиях</p> <p>5.4. Публикации (СМИ, Интернет-ресурсы, сборники методических материалов)</p> <p>5.5. Разработка авторских инновационных материалов, методических рекомендаций, конспектов, пособий</p> <p>5.6. Участие в разработке образовательной программы ДОУ, программы развития</p> <p>5.7. Использование ИКТ - технологий</p> <ul style="list-style-type: none"> - Написание планов работы, оформление документации в электронном виде. - Составление презентаций опыта работы в электронной форме. <p>5.8. Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)</p> <p>6.1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний</p> <p>6.2. Выполнение годового плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций</p> <p>6.3. Трудовая исполнительность, Своевременное оформление и подача документации (планов работы, справок по итогам</p>	<p>5 баллов - критерий ярко выражен</p> <p>3 балла - положительная динамика</p> <p>0 баллов - при отрицательной динамике</p> <p>4 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов - областной, всероссийский уровень</p> <p>5 баллов - городской, районный уровень</p> <p>3 балла - критерий ярко выражен</p> <p>1 балл - работа ведется энтодически</p> <p>0 баллов - отсутствие взаимодействия</p> <p>3 балла - областной, всероссийский уровень</p> <p>2 балла - городской, районный уровень</p> <p>1 балл - уровень ДОУ</p> <p>4 балла - публикации в сборнике методических материалов</p> <p>2 балла - публикации на сайтах интернета</p> <p>0 баллов - отсутствие публикаций</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла - наличие собственных разработок, презентаций</p> <p>2 балла - использование готовых материалов</p> <p>1 балл - ведение документации, использование автоматизированных программ мониторинга</p> <p>0 баллов - не используется</p> <p>2 балла - работа проводится</p> <p>0 баллов - работа по самообразованию и повышению профессионального уровня отсутствует</p> <p>За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, администрации, нарушение трудовой дисциплины снимается до 5 баллов</p> <p>3 балла - своевременное исполнение</p> <p>0 баллов - исполнение с нарушением сроков</p> <p>За систематическую неисполнительность снимается 3 балла</p> <p>Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы ДОУ:</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>6</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>6</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>14</p> <p>35</p>
5	<p>6.1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний</p> <p>6.2. Выполнение годового плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций</p> <p>6.3. Трудовая исполнительность, Своевременное оформление и подача документации (планов работы, справок по итогам</p>	<p>5 баллов - критерий ярко выражен</p> <p>3 балла - положительная динамика</p> <p>0 баллов - при отрицательной динамике</p> <p>4 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов - областной, всероссийский уровень</p> <p>5 баллов - городской, районный уровень</p> <p>3 балла - критерий ярко выражен</p> <p>1 балл - работа ведется энтодически</p> <p>0 баллов - отсутствие взаимодействия</p> <p>3 балла - областной, всероссийский уровень</p> <p>2 балла - городской, районный уровень</p> <p>1 балл - уровень ДОУ</p> <p>4 балла - публикации в сборнике методических материалов</p> <p>2 балла - публикации на сайтах интернета</p> <p>0 баллов - отсутствие публикаций</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла - наличие собственных разработок, презентаций</p> <p>2 балла - использование готовых материалов</p> <p>1 балл - ведение документации, использование автоматизированных программ мониторинга</p> <p>0 баллов - не используется</p> <p>2 балла - работа проводится</p> <p>0 баллов - работа по самообразованию и повышению профессионального уровня отсутствует</p> <p>За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, администрации, нарушение трудовой дисциплины снимается до 5 баллов</p> <p>3 балла - своевременное исполнение</p> <p>0 баллов - исполнение с нарушением сроков</p> <p>За систематическую неисполнительность снимается 3 балла</p> <p>Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы ДОУ:</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>6</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>6</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>14</p> <p>35</p>
6	<p>6.1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний</p> <p>6.2. Выполнение годового плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций</p> <p>6.3. Трудовая исполнительность, Своевременное оформление и подача документации (планов работы, справок по итогам</p>	<p>5 баллов - критерий ярко выражен</p> <p>3 балла - положительная динамика</p> <p>0 баллов - при отрицательной динамике</p> <p>4 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов - областной, всероссийский уровень</p> <p>5 баллов - городской, районный уровень</p> <p>3 балла - критерий ярко выражен</p> <p>1 балл - работа ведется энтодически</p> <p>0 баллов - отсутствие взаимодействия</p> <p>3 балла - областной, всероссийский уровень</p> <p>2 балла - городской, районный уровень</p> <p>1 балл - уровень ДОУ</p> <p>4 балла - публикации в сборнике методических материалов</p> <p>2 балла - публикации на сайтах интернета</p> <p>0 баллов - отсутствие публикаций</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла - наличие собственных разработок, презентаций</p> <p>2 балла - использование готовых материалов</p> <p>1 балл - ведение документации, использование автоматизированных программ мониторинга</p> <p>0 баллов - не используется</p> <p>2 балла - работа проводится</p> <p>0 баллов - работа по самообразованию и повышению профессионального уровня отсутствует</p> <p>За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, администрации, нарушение трудовой дисциплины снимается до 5 баллов</p> <p>3 балла - своевременное исполнение</p> <p>0 баллов - исполнение с нарушением сроков</p> <p>За систематическую неисполнительность снимается 3 балла</p> <p>Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы ДОУ:</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>6</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>6</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3</p>	<p>14</p> <p>35</p>

	мониторинга и др.), качество оформления. Выявление годового плана работ, исполнение приказов, решений, рекомендаций	<ul style="list-style-type: none"> - документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления 3 балла. - документация соответствует предъявленным требованиям 2 балла. - документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформления, содержание 1 балл. - своевременное предоставление запрашиваемых документов 1 балл <p>За систематическую неисполнительность, нарушение требований к оформлению и сроков подачи документации снимается 5 баллов</p>		9
7	Общественная активность	<p>6.4. Наличие рабочей программы специалиста</p> <p>7.1. Работа в комиссиях, творческих группах</p> <p>7.2. Участие в районных, областных мероприятиях повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения (выпад в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада).</p> <p>7.3. Участие в общей работе ДОУ (детские праздники, развлечения, акции не спортивно - оздоровительной направленности, организация и исполнение ролей)</p> <p>7.4. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка, подмена отсутствующего работника, выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени</p> <p>Итого по всем критериям</p>	<p>2 балла – при наличии 0 баллов - отсутствие</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>15</p> <p>100</p>

**Критерии и показатели качества результатаивности труда
для расчета стимулирующей части фонда музыкального руководителя**

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	макс. число баллов
1	Результативность образовательной деятельности	1.1. Динамика развития воспитанников (диагностика уровня развития воспитанников)	По итогам проведения мониторинга, 5 баллов - 90-100% 3 балла - 80-90% 1 балл - 60-80% 0 баллов - менее 60%	5	10
		1.2. Подготовка детей к участию в творческих конкурсах, фестивалях	5 баллов - республиканский, всероссийский уровень 3 балла - городской, районный уровень 2 балла - ДОУ	5	
2	Охрана жизни и здоровья детей	Отсутствие детского травматизма	При наличии указанных случаев в отчетном периоде - снимается 5 баллов за каждый случай		6
		Использование здоровьесберегающих технологий	2 балла - использование одобрительных методик 0 баллов - отсутствие работы	2	
3	Взаимодействие с родителями	Соблюдение сан-эпид. режима (соблюдение длительности образовательной деятельности, освещение, проветривание и т.п.)	4 балла - выполнение режима 0 баллов - нарушения зафиксированы	4	9
		3.1. Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	4 балла - жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов - зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы МБ, ДОУ (район, город) снимается 10 баллов	4	
4	Организация развивающей предметно-пространственной среды	3.2. Эффективные формы взаимодействия с родителями (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.)	5 баллов - проведено 3 и более мероприятий за отчетный период 3 балла - 1-2 мероприятия 0 баллов - работа отсутствует	5	21
		4.1. Оснащение образовательного процесса. Разработка дидактических игр, карточек, нетрадиционного оборудования, авторских материалов и др.	5 баллов - критерий ярко выражен 1 балл - положительная динамика 0 баллов - при отрицательной динамике 4 балла	5	
5	Методическая деятельность	4.2. Благоустройство территории		4	
		4.4. Качество организации праздничных мероприятий (проведение утренников, мероприятий, конкурсов, индивидуальная работа с детьми)	7 баллов - критерий ярко выражен 3 балла - положительная динамика 0 баллов - при отрицательной динамике 5 баллов	7	
		4.4. Содержание кабинета, музыкального зала и материалов в образовательном порядке		5	
		5.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Лучший кабинет специалиста» конкурс инновационных программ и методических разработок и т.п.)	10 баллов - областной, всероссийский уровень 5 баллов - городской, районный уровень	10	
		5.2. Публикации (СМИ, Интернет-ресурсы, сборники методических материалов)	4 балла - публикации в сборнике методических материалов 2 балла - публикации на сайтах интернета 0 баллов - отсутствие публикаций	4	
		5.3. Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОУ по музыкальному развитию детей (разработка и проведение	3 балла - критерий ярко выражен 1 балл - работа ведется эпизодически	3	

	консультаций, мастер-классов, семинаров-практикумов, выступления на педсовете и др.)	0 баллов – отсутствие взаимодействия	
	5.4. Обобщение и распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, МО, открытых мероприятиях	3 балла - областной, всероссийский уровень 2 балла – городской, районный уровень 1 балл – уровень ДОО	3
	5.5. Разработка авторских инновационных материалов, методических рекомендаций, конспектов, пособий	3 балла	3
	5.6. Участие в разработке образовательной программы ДОО, программы развития	2 балла	2
	5.7. Наличие рабочей программы специалиста	2 балла – при наличии 0 баллов - отсутствие	2
	5.8. Использование ИКТ - технологий, Интернет- ресурсов в работе с детьми. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ	3 балла - наличие собственных разработок, презентаций 2 балла - использование готовых материалов 1 балл – ведение документации, использование автоматизированных программ мониторинга 0 баллов - не используется	6
	5.9. Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)	2 балла – работа по самообразованию и повышению профессионального уровня отсутствует	2
6	Трудовая дисциплина	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, администрации, нарушение трудовой дисциплины снимается до 5 баллов	
	6.2. Выполнение годового плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций	3 балла – своевременное исполнение 0 баллов - исполнение с нарушением сроков За систематическую неисполнительность снимается 3 балла	3
	6.3. Трудовая исполнительность. Своевременное оформление и подача документации (планов работы, справок по итогам мониторинга и др.), качество оформления. Выполнение годового плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы ДОО: - документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форм, эстетике оформления 3 балла; - документация соответствует предъявленным требованиям 2 балла; - документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, соержанию 1 балл; - своевременное предоставление запрашиваемых документов 1 балл За систематическую неисполнительность, нарушение требований к оформлению и сроков подачи документации снимается 5 баллов	4
7	Общественная активность	3 балла 5 баллов	3
	7.1. Работа в комиссиях, творческих группах		
	7.2. Участие в районных, областных мероприятиях, повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения (вклад в участие		5

	детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада).			12
	7.3. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка, подмена отсутствующего работника, выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени	4 балла	4	
	Итого по всем критериям			100

**Критерии и показатели качества результата деятельности труда
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-психолога**

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Макс. число баллов
1	Результативность работы психологической службы	1.1. Уровень психологической готовности к обучению в школе детей подготовительной группы	По итогам проведения мониторинга, 5 баллов - 90-100% 3 балла - 80-90% 1 балл - 60-80% 0 баллов - менее 60%	5	19
		1.2. Эффективность работы по обеспечению медико-психологической адаптации воспитанников	2 балла - работа проводится 0 баллов - работа отсутствует	3	
		1.3. Реализация индивидуальных коррекционно-развивающих программ по запросам родителей	2 балла - работа проводится 0 баллов - работа отсутствует	3	
		1.4. Внедрение новых методик коррекционной работы	2 балла	2	
		1.5. Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, и т.д.)	2 балла - владеет и активно использует 2-5 методиками, 1 балл - владеет 1-2 методиками, 0 баллов - не владеет	2	
		1.6. Наличие системы диагностической деятельности в рамках психологического сопровождения образовательного процесса	2 балла - полное соответствие 1 балл - частичное соответствие 0 баллов - отсутствие	2	
		1.7. Осуществление деятельности, направленной на сохранение психологического, соматического и социального благополучия педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.)	2 балла - полное соответствие 1 балл - частичное соответствие 0 баллов - отсутствие	2	
2	Охрана жизни и здоровья детей	2.1. Отсутствие детского травматизма	При наличии указанных случаев в отчетном периоде - снимается 5 баллов за каждый случай		2
		2.2. Использование здоровьесберегающих технологий	2 балла - использование оздоровительных методик 0 баллов - отсутствие работ	2	
3	Взаимодействие с родителями	3.1. Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги	5 баллов - жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов - зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы МБДОУ (район, город) снимается 10 баллов	5	10
		3.2. Эффективные формы взаимодействия с родителями (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.)	5 балла - проведено 3 и более мероприятий за отчетный период 3 балла - 1-2 мероприятия 0 баллов - работа отсутствует	5	
4	Выполнение требований к материально-техническим условиям	4.1. Оснащение кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.) Содержание кабинета и материалов в образцовом порядке	5 баллов - критерий ярко выражен 3 балла - положительная динамика 0 баллов - при отрицательной динамике	5	9
		4.2. Благоустройство территории	4 балла	4	
5	Методическая деятельность	5.1. Обобщение и распространение педагогического опыта на семинарах, конференциях, МО, открытых мероприятиях	3 балла - областной, всероссийский уровень 2 балла - городской, районный уровень	3	

	<p>5.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Лучший кабинет специалиста» конкурс инновационных программ и методических разработок и т.п.)</p> <p>5.3. Взаимодействие с воспитателями, специалистами ДОУ (разработка и проведение консультаций, мастер-классов, семинаров-практикумов, выступления на педагогическом собрании)</p> <p>5.4. Публикации (СМИ, Интернет-ресурсы, сборники методических материалов)</p> <p>5.5. Разработка авторских инновационных методических рекомендаций, конспектов, пособий</p> <p>5.6. Участие в разработке образовательной программы ДОУ, программы развития</p> <p>5.7. Использование ИКТ - технологий, Интернет-ресурсов в работе. Ведение документации.</p> <p>5.8. Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)</p> <p>5.9. Наличие рабочей программы специалиста</p> <p>6.1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний</p> <p>6.2. Трудовая исполнительность</p> <p>6.3. Своевременное оформление документации, качество оформления Наличие рабочей программы специалиста, планов работы и др.</p>	<p>1 баллов - уровень ДОУ</p> <p>10 баллов - областной, всероссийский уровень 5 баллов - городской, районный уровень</p> <p>4 балла - критерий ярко выражен 2 балла - работа ведётся энтузиастски 0 баллов - отсутствие взаимодействия</p> <p>4 балла - публикации в сборнике методических материалов 2 балла - публикация на сайтах интернета 0 баллов - отсутствие публикаций</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла - наличие собственных разработок, презентаций 2 балла - использование готовых материалов 1 балл - ведение документации, использование автоматизированных программ мониторинга 0 баллов - не используется</p> <p>2 балла - работа проводится 0 баллов - работа по самообразованию и повышению профессионального уровня отсутствует</p> <p>2 балла - при наличии 0 баллов - отсутствие</p> <p>За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается до 5 баллов</p> <p>2 балла - высокий уровень исполнительности 1 балл - единичные случаи неисполнительности по уважительной причине (рассматривается индивидуально для каждого случая) 0 баллов - систематическая неисполнительность</p> <p>Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы ДОУ: - документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложено материала, формы, эстетике оформления 3 балла; - документация соответствует предъявленным требованиям 2 б. - документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, содержанию 1 балл. - своевременное предоставление запрашиваемых документов 1б За систематическую неисполнительность, нарушение требований к оформлению и сроков подачи документации снимается 5 баллов</p>	<p>10</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>6</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>9</p>
6	Трудовая дисциплина		

	6.4. Выполнение годового плана работы, исполнение приказов, решений, рекомендаций	3 балла - своевременное исполнение 0 баллов - исполнение с нарушением сроков За систематическую неисполнительность снимается 3 балла	3
7	Общественная активность	7.1. Работа в комиссиях, творческих группах Участие в районных, областных мероприятиях, повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения (выезд в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада). Участие в общей работе ДОУ (детские праздники, развлечения, акции) Выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка. Подмена отсутствующего работника	3 3 5 3 4
	Итого по всем критериям		15
			100

Критерии и показатели качества результата работы
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда младшего воспитателя

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Макс. число баллов
1	Охрана жизни и здоровья детей	<p>1.1. Посещаемость воспитанниками ДОУ (группу ДОУ) Пример: Количество рабочих дней в месяце - 21 Кол-во детей в группе - 20 Вычисляем норму детодней: $21 \times 20 = 420$ Количество детодней по факту - 380 (смотрим по таблице) Составляем пропорцию: $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$</p> <p>1.2. Снижение уровня заболеваемости воспитанников ДОУ (группы ДОУ) Пример: Количество дней, пропущенных по болезни детьми - 39 Количество рабочих дней в месяце - 21 Количество детей в группе по факту - 27 Кол-во детодней: $21 \times 27 = 567$ Составляем пропорцию: $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$</p> <p>1.3. Отсутствие детского травматизма</p>	<p>Доля воспитанников, фактически посещавших ДОУ (группу ДОУ)</p> <p>5 баллов - 90-100% 3 балла - 80-90% 2 балла - 70-80% 1 балл - 60-70% 0 баллов - менее 60%</p> <p>Низкий по сравнению с уровнем ДОУ уровень заболеваемости воспитанников группы</p> <p>5 баллов - 0 до 5 % заболеваемости 3 балла - 5- 10% (вкл. до 15%) 0 баллов - свыше 10 (15)%</p> <p>При наличии указанных случаев в отчетном периоде - снимается 5 баллов за каждый случай</p>	5	25
2	Доля участия воспитательно-образовательного процесса	<p>1.3. Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического режима в группе (режим проветривания, обработка поверхностей, выполнение графика уборок, чистота в группах и т.д.)</p> <p>2.1. Помощь воспитателю в организации образовательной деятельности (подготовка материалов, проведение игр с подгруппой детей, исполнение ролей по плану занятия, мероприятия)</p> <p>2.2. Помощь воспитателю в организации режиссерных моментов (обучение культурно-гигиеническим навыкам, организация прогулок и т.п.)</p>	<p>15 баллов - отсутствие нарушений 0 баллов - при наличии факта нарушений</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p>	15	30

		2.3. Отсутствие сбоев в режиме дня по вине младшего воспитателя. (соблюдение режима прогулок, питания, питьевого режима)	5 баллов - выполнение режима дня	5	
		2.4. Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб родителей	5 баллов – жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов – зафиксировано При выходе конфликта или жалобы за пределы МБДОУ (район, город) снимается 10 баллов	5	
3	Выполнение требований к материально-техническим условиям	3.1. Участие в благоустройстве учреждения (участие в ремонте помещений, оформлении групп и т.п.) 3.2. Обеспечение чистоты на групповых площадках, уборка веранд 3.3. Благоустройство территории	10 баллов	10	
4	Трудовая дисциплина	4.1. Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний 4.2. Трудовая исполнительность. Своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, актов 4.3. Полная отсутствующего работника	6 баллов 4 балла За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 баллов	6 4	20
		4.5. Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени. Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей, дополнительная нагрузка	0 баллов - своевременное исполнение За систематическую неисполнительность снимается 3 балла 10 баллов	5 10	25
		Итого по всем критериям	10 баллов	10	100

Критерии и показатели качества результативности труда для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда делопроизводителя

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	max число баллов
1	Ведение и систематизация архива Учреждения.	Выполнение требований по ведению архива	Соответствие документации установленным нормам	30	30
2	Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве.	Использование современных технологий	Использование компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры	20	20
3	Ведение трудовых книжек и личных дел работников Учреждения.	Выполнение требований по ведению документации	Соответствие документации установленным нормам	10	15
		Образцовое содержание материально-технической базы и рабочего места	Соответствует – 5 баллов	5	

4	Общественная активность	Сотрудничество с различными учреждениями сошума	Систематическое - 5 Кратковременное - 3	5	
		Участие в районных, областных мероприятиях, повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения	Вклад в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада	5	
		Участие в общей работе ДОУ	Детские праздники, развлечения, акции	5	35
		Выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка. Подмена отсутствующего работника		8	
		Благоустройство территории		4	
		Работа в комиссиях, творческих группах		8	
Итого по всем критериям					100

Критерии и показатели качества результативности труда
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда повара, помощника повара, кухонного рабочего

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Макс. число баллов
1	За высокие результаты в оздоровительной работе с детьми	Сохранение и укрепление здоровья детей	Витаминизация блюд	10	40
		Выполнение показаний казначирности	По законодательной ведомости	5	
		Качество приготовленных блюд, их эстетический вид	Положительная оценка деятельности со стороны администрации, контролирующих органов - количество положительных голосов	10	
2	Субъективная оценка со стороны родителей воспитанников, посещающих ДОУ	Выполнение норм СанПиНа		15	20
		Положительная оценка деятельности повара со стороны родителей детей, посещающих ДОУ	количество положительных голосов (от общего количества) 90 - 100 % - 20 баллов 50 - 89 % - 10 балла	20	
3	Общественная активность	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 б		10
		Участие в районных, областных мероприятиях, повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения	Вклад в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада	10	
		Участие в общей работе ДОУ	Детские праздники, развлечения, акции	8	
		Выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабо-		10	

	чего времени. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка. Подмена отсутствующего работника			40
	Благоустройство территории			4
	Работа в комиссиях, творческих группах			8
Итого по всем критериям				100

**Критерии и показатели качества результативности труда
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда кадет-линии**

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	max число баллов
1	За качественное выполнение обязанностей	Пошив костюмов, ремонт спецодежды	Учитывается качество и объем работы	15	60
		Организация деятельности, инвентаризация по группам	Сохранность имущества в % отношении 90 - 100 % - 10 балла 70 - 89 % - 7 балла	10	
2	Общественная активность	Выполнение СанПин.	Качественное ведение документации.	25	
		Маркировка спецодежды и ремонт	Учитывается качество и объем работы	10	
		Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 баллов		
		Участие в районных, областных мероприятиях, повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения	Вклад в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада	10	
		Участие в общей работе ДОУ	Детские праздники, развлечения, акции	8	
Итого по всем критериям		Выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка. Подмена отсутствующего работника		10	40
		Благоустройство территории		4	
		Работа в комиссиях, творческих группах		8	
Итого по всем критериям				100	

**Критерии и показатели качества результативности труда
для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	max число баллов

1	Осуществление ремонтных работ и устранение неполадок в помещениях ДОУ	Установка и ремонт сантехнических устройств	Оперативность и качество выполнения заявок	5	30
		Установка и ремонт осветительного оборудования	Оперативность и качество выполнения заявок	5	
2	Осуществление ремонтных работ на территории ДОУ	Сборка, замена, установка или ремонт оборудования	Оперативность и качество выполнения заявок	10	30
		Работа по замене и реставрации напольных покрытий	Оперативность и качество выполнения заявок	10	
2	Общественная активность	Работы по опиливанию деревьев	Качество и своевременность выполнения	10	40
		Ремонт и изготовление малых форм на участках	Качество и своевременность выполнения	5	
		Реставрационные работы ограждения территории	Качество и своевременность выполнения	10	
		Ремонтные работы наружной части здания	Качество и своевременность выполнения	5	
		Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 баллов	5	
		Участие в районных, областных мероприятиях повышающих рейтинг и имидж образовательного учреждения	Вклад в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседания МО на базе детского сада	10	
Итого по всем критериям		Участие в общей работе ДОУ	Детские праздники, развлечения, акции	8	100
		Выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка.		10	
		Подмена отсутствующего работника		4	
		Благоустройство территории		8	

Критерии и показатели качества результативности труда для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда дворника


№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	max число баллов
1	Осуществление уборочных работ на территории ДОУ.	Уборка и вынос мусора с территории ДОУ.		10	60
		Уборка листьев, снега, сосулек, песка. (обработка дорожек солью и песком)		10	
		Обрезка зеленых насаждений.		10	
		Окос травы		10	
2	Общественная активность	Сохранность оборудования и инструментов		20	
		Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 баллов	5	

	Участие в районных, областных мероприятиях повышающих рейтинг и вклад образовательного учреждения	Вклад в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседаний МО на базе детского сада	10	
	Участие в общей работе ДОУ	Детские праздники, развлечения, акции	8	
	Выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка. Подмена отсутствующего работника		10	40
	Благоустройство территории		4	
	Работа в комиссиях, творческих группах		8	
	Итого по всем критериям			100

**Критерии и показатели качества результативности труда
для расчета стимулирующей части оплаты труда сторожа**

№	Критерии	Показатели	Расчет показателей	Шкала	max число баллов
1	За качественное выполнение обязанностей	Отсутствие жалоб проверяющих из различных инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства. Обеспечение пропускного режима в строгом соответствии с правилами МБДОУ Своевременное реагирование на возникающие ЧС		10 10 15 2,5	60
2	Общественная активность	Соблюдение правил внутреннего распорядка, отсутствие замечаний Участие в районных, областных мероприятиях повышающих рейтинг и вклад образовательного учреждения Участие в общей работе ДОУ Выполнение поручений администрации, связанных с чрезвычайной ситуацией, выходящих за рамки рабочего времени. Выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией, дополнительная нагрузка. Подмена отсутствующего работника Благоустройство территории Работа в комиссиях, творческих группах	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины снимается 5 баллов Вклад в участие детского сада в конкурсах, выставках, проведение открытых мероприятий, семинаров, заседаний МО на базе детского сада Детские праздники, развлечения, акции	10 8 10 4 8	40 100
	Итого по всем критериям				100

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации

 / Л.В. Елкина
(подпись) М.П. (расшифровка)

Протокол № 1 от «9» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ детским садом №2

 / И.Е. Быкова
(подпись) М.П. (расшифровка)
«9» января 2024 г.

Положение о выплатах премиального характера

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников МБОУ _____ СОШ (далее по тексту «Положение», школы) разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Коллективного договора в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение о премировании работников школы регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам школы (далее работников).

1.3. Премирование работников производится за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.

1.4. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в части фонда оплаты.

2. Порядок премирования работников

2.1. Премирование сотрудников производится ежемесячно, по итогам триместра, к праздничным дням, по итогам года из Фонда экономии заработной платы при условии добросовестного выполнения должностных инструкций.

2.2. Размер премии за отчетный период конкретному работнику определяется в зависимости от результатов его работы и оценивается по показателям результативности труда в соответствии с локальным нормативным актом Положением о премировании.

2.3. Размер премии устанавливается на заседании администрации школы с учетом мнения Управляющего совета. Размер премии устанавливается в процентном и денежном выражении до 150 % от тарифной ставки как по основной должности, так и по совмещаемым должностям, утвержденным Приказом директора в соответствии с действующим штатным расписанием.

2.4. Премия выплачивается сотруднику, проработавшему в школе не менее 1 месяца.

2.5. Единовременное премирование производится на основании приказа директора, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

2.6. Администрация школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить выплату премий:

- при оставлении детей без присмотра;
- при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника;
- за невыполнение инструкций по охране труда, жизни и здоровья детей.

3. Показатели премирования работников

Наименование должности	Основание для премирования	Процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов) работников
	Достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	50%

Педагогические работники	Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня).	15%
	Высокая организация разнообразных видов деятельности с учащимися с использованием информационных технологий, ориентированных на мотивацию к обучению личности учащихся.	20%
	Высокий уровень информационных контактов учащихся и их родителей, отсутствие обоснованных обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций.	50%
	Активное участие в деятельности школы.	5%
	Высокий профессионализм, высокая исполнительская дисциплина.	10%
Заместители директоров по УР, ВР	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	50%
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	25%
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного, воспитательного процесса.	50%
	Организация предпрофильного и профильного обучения.	20%
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	25%
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	30%
Заместитель директора по АХР	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, сохранности материальных ценностей.	50%
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	30%
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	20%
	Высокий уровень взаимодействия с организациями по заключению и исполнению договоров.	50%
Заместитель директора по безопасности, инженер	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.	50%
	Оперативное исполнение предписаний контролирующих органов.	30%
	Высокий уровень ведения отчетной документации.	20%
	Охрана труда участников образовательного процесса, отсутствие травматизма.	50%
Педагог-психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	50%
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	30%
	Своевременное выявление проблемных и социально-неблагополучных детей и помощь им.	40%
	Выполнение плана работы.	10%
	Высокий уровень ведения отчетной документации.	20%
Библиотекарь	Высокая читательская активность учащихся.	30%
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга.	40%
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	30%
	Оформление тематических выставок.	20%
	Выполнение плана работы библиотекаря.	30%
Педагог – организатор, педагог дополнительного образования	Высокое качество организации и проведения внеклассных массовых мероприятий.	50%
	Высокий уровень организации индивидуального послеурочного отдыха учащихся.	30%
	Высокий уровень прямых и обратных механизмов контактирования с родителями воспитанников.	40%
	Высокий уровень ведения отчетной документации.	20%

	Выполнение плана работы.	10%
Ведущий инженер	Обеспечение высокого уровня работы электронного оборудования.	40%
	Высокая организация внедрения в учебный процесс технических решений и выполняемых разработок (ЭЖ, ЭД и т.д.).	10 %
	Высокий уровень анализа и систематизации научно-технической информации.	50 %
	Высокий уровень сопровождения внедренных программ и программных средств.	50%
Секретарь	Высокий уровень ведения документации, профессиональное мастерство.	50 %
	Высокий уровень владения ИКТ.	50%
	Большой объем работы на компьютере с электронными таблицами, электронной почтой и текстовыми редакторами.	50%
Обслуживающий персонал (уборщик, дворник, рабочий, гардеробщик, сторож)	Проведение генеральных уборок помещений, территории.	25%
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, территории.	35%
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, обрезка деревьев, кустарников.	25%
	Обеспечение сохранности материальных ценностей.	30%
	Высокий уровень взаимодействия с администрацией, МЧС, органами правопорядка, родителями, учениками и др.	15%
	Профессиональная ответственность, высокая исполнительская дисциплина.	20%

К положению о премировании работников МБДОУ детского сада №2

Наименование должности	Основание для премирования	Процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов) работников
Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог-психолог, учитель-логопед и др.)	Высокие показатели мониторинга достижения детьми планируемых результатов освоения Программы	20 %
	Участие педагогов в открытых мероприятиях, проводимых на уровне ДОУ, района и области	45 %
	Снижение заболеваемости, пропусков воспитанниками без уважительной причины	10 %
	Снижение частоты обоснованных обращений родителей воспитанников, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	30 %
	Оформление родительских уголков в соответствии с требованиями	10 %
	Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого воспитанника	10%
	Содействие получению дополнительного образования воспитанниками через систему кружков, организуемых в учреждении	30%
	Планирование и проведение с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья коррекционно-развивающей работы	35%
	Внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса	10%

	Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса	20%
	Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации, выходящих за рамки рабочего времени, должностных обязанностей	30%
Старший воспитатель	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ	30 %
	Выполнение годового плана воспитательно-образовательной работы	15 %
	Высокий уровень организации и проведения открытых мероприятий, проводимых на уровне ДОУ, района, области	40 %
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	20 %
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10 %
	Качественная организация работы экспертной и творческой групп, педагогического совета	10%
	Качественное содержание кабинета и методического материала	20%
	Организация конкурсов для педагогов	30%
	Внедрение инновационных программ и технологий	30%
	Организация и руководство педагогическими объединениями (творческие группы, лаборатории, мастерские, проблемно-творческие группы, методические объединения)	10%
	Подготовка педагогов к участию в выступлениях на педагогических советах, семинарах, конференциях, в конкурсах, выставках и др.	35%
	Заместитель заведующего по АХР	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		10%
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		50%
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		20 %
Соблюдение правил и норм хранения и выдачи продуктов в соответствии с СанПиНом		20 %
Своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения		20%
Работа с поставщиками		20%
Качественное ведение документации		30%
Грамотное руководство МОП		10%
Организация функционирования ДОУ при возникновении ЧС		20%

	Оперативность и своевременность обмена информацией с взаимодействующими структурами в части, касающейся ДОУ	20%
	Своевременность, полнота и качество разработки планирующей и отчетной документации по вопросам комплексной безопасности ДОУ	20%
Специалист по кадрам (делопроизводитель)	- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	30%
	- активное участие в организации электронного документооборота;	40%
	- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;	20%
	- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;	30%
	- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.	30%
Работники пищеблока (повар, помощник повара)	Соблюдение правил и норм приготовления пищи в соответствии с СанПиНом	50%
	Разнообразие приготовления блюд, улучшение их качества	40%
	Соблюдение графика уборки пищеблока	30%
	Содержание оборудования пищеблока в соответствии с требованиями СанПиНа	30%
Младшие воспитатели	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к организации приёма пищи	10%
	Проведение генеральных уборок	10%
	Личный творческий вклад в оснащение развивающей среды	20%
	Отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям	10%
	Соблюдение правил по охране труда и пожарной безопасности	10%
	Сохранность оборудования и инвентаря	10%
	Участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников	20%
	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса	20%
	Выполнение срочных разовых и продолжительных поручений администрации выходящих за рамки рабочего времени, должностных обязанностей	20%
	Участие в общей работе ДОУ (детские праздники, развлечения, акции)	20%
Обслуживающий персонал уборщик служебных помещений	Содержание служебных помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	40%
	Проведение генеральных уборок	40%

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	50%
	Высокое качество выполнения заявок	50 %
Кастелянша	Соблюдение норм СанПиНа при стирке и хранении белья	50%
	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	30 %
Дворник	Содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН	50 %
	Качественная уборка помещений, территории ДОУ	40%
	Корректное поведение с детьми, сотрудниками, родителями	30%
Сторож	Соблюдение мер антитеррористической защищённости.	30 %
	Отсутствие порчи, потери имущества детского сада	30%
	Сохранность здания, оборудования	30%
	Оперативность действий по устранению чрезвычайных ситуаций	30%
	Надлежащее соблюдение трудовой дисциплины	30%
Председатель ПШО	За организацию общественных профсоюзных мероприятий для коллектива	40%

4. Единовременное премирование работников производится

- ✓ при наступлении знаменательного события или юбилея как в жизни страны и трудового коллектива (празднование Дня учителя, защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения, рождением ребенка и т.п.);
- ✓ по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;
- ✓ за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);
- ✓ за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;
- ✓ за подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, НПК;
- ✓ за общественную работу и мероприятия для коллектива.

5. Поощрение по итогам года снижается или не выплачивается

- ✓ низкие результаты учебно-воспитательного процесса;
- ✓ обоснованные жалобы родителей;
- ✓ порча имущества;
- ✓ за нарушение санитарного режима;
- ✓ недобросовестное выполнение должностных обязанностей.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации
(подпись) М.П. (расшифровка)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ детским садом №2
(подпись) М.П. (расшифровка)

Протокол № 1 от «9» от 2024 г.


«9» 2024 г.**Положение об оплате труда****I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №2 (далее – Положение) устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №2 (далее – МБДОУ д/с №2).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих учреждений;
- виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
- количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

1.3. Отраслевой (функциональный) орган администрации городского округа Чехов, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в ведомственном подчинении которого находятся учреждения, заключает трудовые договоры (эффективные контракты) с руководителями учреждений, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки деятельности руководителя, размеров и условий назначения ему выплат стимулирующего характера.

II. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок

2.1. Должностные оклады руководящих работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются на основании Порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяется Министерством образования Московской области по согласованию с Министерством социального развития Московской области.

(п. 2.2 в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 27.07.2020 N 0903/11-01)

2.3. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образовательных учреждений дополнительного образования детей физкультурно-спортивной направленности устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов, осуществляющих деятельность в области физической

культуры и спорта.

2.5. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих учреждений, занимающих общепрофессиональные должности, и служащих организаций (учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.6. Должностные оклады врачебного и среднего медицинского персонала учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

2.7. Должностные оклады работников культуры в образовательных учреждениях устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

2.8. Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

2.9. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.10. Руководителю учреждения предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих учреждений, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих, устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации городского округа Чехов, осуществляющим функции и полномочия учредителя, по согласованию с управлением экономики администрации городского округа Чехов.

2.11. Педагогическим работникам учреждений в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

2.12. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) устанавливается за отчетный год:

в кратности 8 для руководителей общеобразовательных учреждений (за исключением школ-интернатов, коррекционных школ, образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и малокомплектных учреждений с численностью обучающихся до 500 человек);

в кратности 5 для руководителей общеобразовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

в кратности 6 для руководителей иных образовательных учреждений, предусмотренных пунктом 1 настоящего Положения.

(п. 2.13 в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.12.2023 N 3507-ПА)

2.13. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждений, заместителей руководителя учреждений) устанавливается за отчетный год:

в кратности 5 для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений (за исключением школ-интернатов, коррекционных школ, образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и малокомплектных учреждений с численностью обучающихся до 500 человек);

в кратности 4,5 для заместителей руководителей иных учреждений, предусмотренных пунктом 1 настоящего Положения.»

(п. 2.13 в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.12.2023 N 3507-ПА)

2.14. Месячная заработная плата сотрудника, полностью отработавшего этот период и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Московской области.

2.15. Доля фонда оплаты труда административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, муниципальных общеобразовательных учреждений (за исключением школ-интернатов, коррекционных школ, образовательных организаций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и малокомплектных учреждений с численностью обучающихся до 500 человек) не может превышать 25% от общего объема фонда оплаты труда указанных учреждений за отчетный год.

(п. 2.15 введен постановлением администрации городского округа Чехов МО от 14.09.2020 N 1234/11-01)

2.16. Должностные оклады работников образовательных учреждений, реализующих дополнительные профессиональные программы и виды деятельности, направленные на повышение квалификации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов, и осуществляющих работу по организации, планированию и прогнозированию экономической деятельности муниципальных образовательных учреждений, устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

(п. 2.16 введен постановлением администрации городского округа Чехов МО от 22.12.2022 N 2627-ПА)

III. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1. Руководящим работникам и специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

3.2. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам настоящим Положением, повышаются:

3.2.1. На 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.2.2. На 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области", "Почетный работник общего образования Российской Федерации";

руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждений, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам учреждений, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почетный работник", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почетный работник", профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

(абзац введен постановлением администрации городского округа Чехов МО от 31.08.2018 N 1840/11-01)

- 3.3. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.
- 3.4. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.
- 3.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа руководителя со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):
при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении степени.
- 3.6. Работникам отдельных учреждений за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:
- 3.6.1. На 15 - 20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам) - в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
на 15 процентов - руководителям в учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.
- 3.6.2. На 15 процентов - в общеобразовательных учреждениях, имеющих интернат.
- 3.6.3. На 20 процентов руководителям и педагогическим работникам структурных подразделений образовательных учреждений, осуществляющих психолого-педагогическую, социально-педагогическую помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.
(п. 3.6.3 в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 09.01.2020 N 0017/11-01)
- 3.6.4. На 15 процентов - педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение).
- 3.6.5. На 20 процентов - педагогическим работникам учреждений, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей с хроническими заболеваниями и нуждающихся в длительном лечении (при наличии соответствующего медицинского заключения), а также за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов (при наличии соответствующего медицинского заключения), обучающихся с использованием дистанционных образовательных технологий.
- 3.6.6. На 15-20 процентов (на 15 процентов - всем специалистам, кроме заместителей руководителя, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом, и педагогических работников; на 20 процентов - руководителям и заместителям руководителя, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом, и педагогическим работникам учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи).
(подп. 3.6.6 в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 31.10.2019 N 2408/11-01)

3.6.7. На 30 процентов - женщинам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов подряд).

3.7. В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

3.8. Размеры установленных в разделах IV и V настоящего Положения доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждений, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

IV. Доплаты и надбавки

4.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом результатов специальной оценки условий труда и мнения представительного органа работников.

4.2. За работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.3. Отраслевые (функциональные) органы администрации городского округа Чехов, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в ведомственном подчинении которых находятся учреждения, предусматривают учреждению средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, в размере 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данного учреждения.

Виды, размеры, порядок установления доплат определяются руководителем учреждения в соответствии с перечнем доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника учреждения, осуществляющего обучение, утверждаемым отраслевым (функциональным) органом администрации городского округа Чехов, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, с учетом мнения Чеховской районной организации профсоюза работников народного образования в размере до 100 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

4.4. Ежемесячная надбавка в размере 30 процентов к должностным окладам устанавливается работникам культуры в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, а также работникам культуры, имеющим почетные звания.

4.5. Работникам культуры в учреждениях, расположенных в городах и поселках городского типа, устанавливается ежемесячная надбавка к должностным окладам в следующих размерах:

15 процентов - при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет;

25 процентов - при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет;

30 процентов - свыше 10 лет работы по специальности.

Работникам культуры в учреждениях, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 300 рублей, выплачиваемая по основному месту работы.

4.6. Преподавателям учреждений сферы культуры и искусства, работающим с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, которые являются стипендиатами именной стипендии Губернатора Московской области, устанавливается ежемесячная доплата в размере 4000 рублей на период действия статуса стипендиата у обучающегося указанной категории.

4.7. Учителям физической культуры общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющим организацию школьных спортивных команд, подготовку и участие обучающихся в соревнованиях различного уровня, устанавливается ежемесячная доплата в размере 50 процентов

ставок заработной платы.

4.8. Ежемесячная надбавка за использование современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (должностным окладам) устанавливается следующим категориям работников:

- заведующим, заместителям заведующих муниципальных дошкольных образовательных учреждений в размере 40 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);
- педагогическим работникам, работающим в дошкольных группах образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, в размере 15 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);
- педагогическим работникам общеобразовательных учреждений в размере 10 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);
- педагогическим работникам учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в размере 25 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);
- педагогическим работникам образовательных организаций, оказывающим социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, устанавливается ежемесячная доплата в размере 11000 рублей за выполнение функций классного руководителя, в том числе в размере 5000 рублей за счет средств федерального бюджета (далее - Доплата за классное руководство).

На установленный размер Доплаты за классное руководство не начисляются другие виды выплат. Право на получение Доплаты за классное руководство имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя образовательного учреждения возложены функции классного руководителя.

Доплата за классное руководство выплачивается ежемесячно при одновременном сохранении иных выплат педагогическим работникам.

(п. 4.9 в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.09.2020 N 1234/11-01)

4.10. Младшим воспитателям (помощникам воспитателей), работающим в дошкольных группах образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, устанавливается ежемесячная надбавка за подготовку и участие в занятиях с воспитанниками в размере 110 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

4.11. Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, - молодым специалистам, устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000 рублей.

В настоящем постановлении понятие "молодой специалист" используется в том же значении, в каком оно используется в Законе Московской области N 94/2013-ОЗ "Об образовании".

(п. 4.11 в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 27.07.2020 N 0903/11-01)

4.12. Руководящим и педагогическим работникам, а также начальникам отделов и ведущим специалистам образовательных учреждений, реализующих дополнительные профессиональные программы и виды деятельности, направленные на повышение квалификации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов, осуществляющих диссеминацию передового, инновационного опыта; участвующих в экспертных, аттестационных процедурах, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 100 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

(п. 4.12 введен постановлением администрации городского округа Чехов МО от 09.01.2020 N 0017/11-01; в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 12.03.2021 N 0400/11-01)

4.13. Работникам образовательных учреждений, оплата труда которых осуществляется за счет

средств субвенции из бюджета Московской области и (или) бюджета городского округа Чехов, при условии занятия штатной должности (для учителей 1-4 классов при учебной нагрузке не менее 14 часов в неделю, для прочих категорий работников - не менее одной ставки по одной должности) следующих категорий персонала в составе заработной платы устанавливается ежемесячная доплата за напряженный труд в следующих размерах:

педагогическим работникам, работающим в дошкольных группах образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в размере 5000 рублей;

педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, за исключением педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, а также педагогическим работникам, работающим в общеобразовательных классах (классах-комплектах) иных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в размере 5000 рублей;

педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей в размере 5000 рублей;

руководителям (заведующим) дошкольных образовательных учреждений за напряженный труд в размере 5000 рублей при условии занятия не менее одной ставки по указанной штатной должности в учреждении;

(абзац введен постановлением администрации городского округа Чехов МО от 04.02.2022 N 0184/11-01)

младшим воспитателям (помощникам воспитателей), работающим в дошкольных группах образовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в размере 2500 рублей.

На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных доплат не начисляются другие виды выплат.

Указанные в настоящем пункте ежемесячные доплаты выплачиваются при одновременном сохранении иных выплат работникам.

(п. 4.13 введен постановлением администрации городского округа Чехов МО от 27.01.2022 N 0147/11-01)

4.14. При оплате труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями осуществлять доплату до уровня среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в предшествующем финансовом году, согласно федеральному статистическому наблюдению.

(п. 4.14 введен постановлением администрации городского округа Чехов МО от 15.03.2023 N 440-ПА)

V. Установление стимулирующих выплат

5.1. Отраслевой (функциональный) орган администрации городского округа Чехов, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в ведомственном подчинении которого находятся учреждения, при определении объема финансового обеспечения предусматривает учреждениям бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение самостоятельно определяет размер фонда стимулирующих выплат и порядок его распределения.

(п. 5.1 в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.09.2020 N 1234/11-01)

5.2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

5.3. Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

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

5.4. Утратил силу с 1 сентября 2018 года. - Постановление администрации городского округа Чехов МО от 31.08.2018 N 1840/11-01.

5.5. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям учреждений, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя учреждения, определяется отраслевым (функциональным) органом администрации городского округа Чехов, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в ведомственном подчинении которого находятся учреждения.

5.6. Экономия по фонду оплаты труда образовательного учреждения может быть направлена для премирования работников учреждения.

5.7. Руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений, достигшим высоких показателей эффективности работы по результатам оценки качества их деятельности в соответствии с постановлением Правительства Московской области от 28.03.2017 N 219/10 "Об организации работы по оценке качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций в Московской области", устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

в размере до 4-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 83350 рублей - распределенным по первому уровню в течение трех лет подряд;

в размере до 2,5-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 53344 рублей - распределенным по первому уровню, за исключением случаев, определенных в абзаце втором настоящего пункта;

в размере до 1,5-кратного размера ставки должностного оклада, но не менее 23338 рублей - распределенным по второму уровню.

(п. 5.7 введен постановлением администрации городского округа Чехов МО от 07.11.2022 N 2208-ПА)

5.8. Работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующими первому уровню, при условии занятия штатной должности в учреждении (за исключением работников, принятых в новом учебном году, а также работников, принятых на работу по внешнему совместительству), руководителем общеобразовательного учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

- учителям и заместителям руководителей в размере не менее 1000 рублей и не более 10000 рублей;
- педагогическим работникам, не указанным в абзаце втором настоящего пункта, в размере до 10000 рублей (при наличии экономии).

В случае реорганизации муниципального общеобразовательного учреждения путем присоединения к другому муниципальному общеобразовательному учреждению указанные ежемесячные стимулирующие выплаты выплачиваются работникам присоединенного муниципального общеобразовательного учреждения, только если данное учреждение по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определено соответствующим первому уровню.

Порядок установления указанных в абзацах 1 - 4 настоящего пункта стимулирующих выплат определяется руководителем муниципального общеобразовательного учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогических работников и заместителей руководителей муниципального общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми общеобразовательными учреждениями, с учетом мнения представительного органа работников.

(п. 5.8 введен постановлением администрации городского округа Чехов МО от 07.11.2022 N 2208-ПА)

VI. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:
6.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

6.1.2. За часы педагогической работы, отработанные учителями, преподавателями, воспитателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по основным образовательным программам и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

(п. 6.1 в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 31.08.2018 N 1840/11-01)

6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, преподавателя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

6.4. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением следующих коэффициентов:

Категории обучающихся	Размеры коэффициентов			
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие учевой степени	Демонстратор пластических поз, участвующий в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,078	0,058	0,039	0,0117-0,0155
Студенты	0,097	0,078	0,039	0,0117-0,0155

6.4.1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.4.2. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

6.4.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

VII. Установление порядка и условий оплаты труда работникам образовательных учреждений, реализующих дополнительные профессиональные программы и виды деятельности, направленные на повышение квалификации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов, и осуществляющих работу по организации, планированию и прогнозированию экономической деятельности муниципальных образовательных учреждений.

(введен постановлением администрации городского округа Чехов МО от 22.12.2022 N 2627-ПА)

7.1. Должностные оклады работников образовательных учреждений, реализующих дополнительные профессиональные программы и виды деятельности, направленные на повышение квалификации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Чехов, и осуществляющих работу по организации, планированию и прогнозированию экономической деятельности муниципальных образовательных учреждений, устанавливаются в размерах, кратных должностному окладу специалиста II категории в органах государственной власти Московской области в соответствии с законодательством Московской области и устанавливаются штатным расписанием в следующем соотношении:

N п/п	Наименование должности	Соотношение должностного оклада с должностным окладом специалиста II категории в органах государственной власти Московской области
1	Ведущий специалист	2,5

7.2. Работникам, указанным в п. 7.1 настоящего Положения, устанавливаются ежемесячные, стимулирующие и дополнительные выплаты.

7.3. Ежемесячные выплаты включают в себя:

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия труда, сложность, напряженность и специальный режим работы;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

7.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия труда, сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается до 70 процентов должностного оклада.

7.5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на получение выплаты, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки за выслугу лет (%)
От 1 до 5 полных лет	10
От 5 до 10 полных лет	15
От 10 до 15 полных лет включительно	20
Свыше 15 лет	30

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячно со дня возникновения права на нее. Размер надбавки к должностному окладу за выслугу лет подлежит изменению со дня достижения стажа соответственно 1, 5, 10 и 15 полных лет.

Если право на установление или изменение размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет наступило в период, когда сохранялся средний заработок, в том числе выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанного периода.

7.6. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, производится в следующем порядке:

7.6.1. Стаж работы работников устанавливается комиссией по установлению стажа работы, состав которой утверждается руководителем учреждения.

7.6.2. В стаж работы, дающий право работникам на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, включаются:

- время работы в организациях независимо от организационно-правовой формы на должностях руководителей, специалистов, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей в учреждении, предусмотренных должностной инструкцией;
- время прохождения государственной и муниципальной службы;
- периоды времени, аналогичные периодам времени, установленным законодательством о государственной гражданской службе для включения в стаж государственной гражданской службы.

7.6.3. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям.

7.7. Ежемесячные выплаты выплачиваются ежемесячно, одновременно с должностным окладом со дня возникновения права на назначение соответствующей надбавки.

7.8. Ежемесячные выплаты начисляются за фактически отработанное время согласно таблице учета рабочего времени и приказу директора.

7.9. К стимулирующим выплатам относятся:

- ежемесячное денежное поощрение по результатам работы;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

7.10. Ежемесячное денежное поощрение к должностному окладу устанавливается по результатам работы в размере до 70 процентов должностного оклада. Размер ежемесячного денежного поощрения за конкретный месяц устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом фактически отработанного времени.

7.11. В целях повышения эффективности выполнения должностных обязанностей по итогам работы работникам учреждения может быть выплачена премия за выполнение особо важных и сложных заданий в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается приказом руководителя учреждения в размере, не превышающем трех должностных окладов.

7.12. К дополнительным выплатам относится материальная помощь, которая выплачивается один раз в календарном году на основании личного заявления работника при предоставлении ему ежегодного основного оплачиваемого отпуска или его части в размере двух должностных окладов по занимаемой должности на день выплаты материальной помощи.

В случае неиспользования работником права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск либо отсутствия права на него, а также в случае длительной болезни или по другим уважительным причинам по заявлению работника материальная помощь может быть выплачена и в другое время в течение календарного года. В первый год работы размер материальной помощи определяется пропорционально времени, отработанному в текущем календарном году.

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
(в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.12.2023 N 3507-ПА)

Таблица 1

Должностные оклады руководителей специальных общеобразовательных школ и специальных (коррекционных) общеобразовательных школ для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор учреждения, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	28420	27192	25964	24709
	первую квалификационную категорию	27192	25964	24709	24335
2.	Заместитель директора учреждения, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	27048	25819	24586	23368
	первую квалификационную категорию	25819	24586	23368	22124
3.	Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения учреждения, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	27501	26188	24885	23566
	первую квалификационную категорию	26188	24885	23566	23310

Таблица 2

Должностные оклады руководителей общеобразовательных учреждений, кроме директоров общеобразовательных учреждений и их заместителей

(в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.12.2023 N 3507-ПА)

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения учреждения, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	25750	24520	23300	22065
	первую квалификационную категорию	24520	23300	22065	21825
2.	Главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный методист и др.)	23365	22310	21255	20185

Таблица 3

Коэффициент группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений и их заместителей, кроме руководителей и их заместителей, указанных в таблице 1

(в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.12.2023 N 3507-ПА)

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Коэффициент группы общеобразовательного учреждения по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор учреждения, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	1,7	1,5	1,3	1,2
	первую квалификационную категорию	1,5	1,35	1,15	1,1
2.	Заместитель директора учреждения, деятельность которого связана с руководством образовательным процессом, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	1,65	1,45	1,25	1,15
	первую квалификационную категорию	1,45	1,3	1,1	1,05
3.	Заместитель директора учреждения по административно-хозяйственной части (работе, деятельности), заместитель директора учреждения по безопасности (по организации безопасности, по обеспечению безопасности), по должностным обязанностям которых не производится аттестация на квалификационную категорию руководящей должности	1,35	1,15	1,05	1,0

Примечание. Должностной оклад директора общеобразовательного учреждения и его заместителей исчисляется исходя из средней заработной платы педагогических работников за часы учебной нагрузки по тарификационному списку, составленному на начало учебного года (за исключением часов обучения на дому), увеличенной на коэффициент группы по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения с учетом уровня квалификации руководителя по результатам аттестации.

Рассчитанные должностные оклады подлежат округлению до целого рубля (по правилам округления).

Средняя заработная плата педагогических работников для расчета оклада рассчитывается по формуле:

$СЗП = ФОТ / КП$, где:

СЗП - средняя заработная плата педагогических работников;

КП - количество педагогических работников (физических лиц) за часы учебной нагрузки;

1) для расчета оклада директора и его заместителей:

ФОТ - фонд оплаты труда педагогических работников за часы учебной нагрузки по тарификационному списку, составленному на начало учебного года (за исключением часов обучения на дому), без учета повышения ставок заработной платы, указанной в п. 3.1 настоящего Положения об оплате труда, и без учета доплат и надбавок;

2) для расчета оклада директора учреждения, преобразованного в образовательные комплексы, расположенного в городском населенном пункте:

ФОТ - фонд оплаты труда педагогических работников за часы учебной нагрузки по тарификационному списку, составленному на начало учебного года (за исключением часов обучения на дому), с учетом повышения ставок заработной платы, но без учета доплат и надбавок;

3) для расчета оклада заместителей директора учреждения, преобразованного в образовательные комплексы:

ФОТ - фонд оплаты труда педагогических работников за часы учебной нагрузки по тарификационному списку, составленному на начало учебного года (за исключением часов обучения на дому), без учета повышения ставок заработной платы, указанной в п. 3.1 настоящего Положения об оплате труда, и без учета доплат и надбавок.

(в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.12.2023 N 3507-ПА)

Таблица 4

Должностные оклады руководящих работников учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, образовательных учреждений дополнительного образования детей, образовательных учреждений межшкольных комбинатов, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, учебно-методических кабинетов (центров), учреждений по хозяйственному обслуживанию образовательных учреждений

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор (начальник, заведующий) учреждения, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	26247	25120	23977	22845
	первую квалификационную категорию	25120	23977	22845	22434
2.	Заместитель директора (начальника, заведующего) учреждения, директор филиала, старший мастер, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	24954	23828	22701	21558
	первую квалификационную категорию	23828	22701	21558	20426
3.	Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения учреждения, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	26209	24965	23710	22471
	первую квалификационную категорию	24965	23710	22471	22226

Примечание. Заместителю директора (начальника, заведующего) учреждения по административно-хозяйственной части (работе, деятельности), заместителю директора (начальника, заведующего) учреждения по безопасности (по организации безопасности, по обеспечению безопасности) и руководителю (заведующему, начальнику, директору, управляющему) структурного подразделения учреждения, по должностным обязанностям которых не производится аттестация на квалификационную категорию руководителя, установление должностного оклада осуществляется по строке «первая квалификационная категория» графы соответствующей группы оплаты труда руководителей.

**СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**
(в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.12.2023 N 3507-ПА)

Таблица 1

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности) в рублях						Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным категориям в рублях			
		от 0 до 3 лет		от 5 до 10 лет		от 10 до 15 лет		первая квалификационная категория		высшая квалификационная категория	
		3 лет	5 лет	5 лет	10 лет	10 лет	15 лет	20 лет	20 лет		
I.	Педагогические работники, имеющие высшее профессиональное образование с квалификацией «Специалист» или «Магистр»:										
I.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:										
I.1.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, концертмейстер, воспитатель, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	19021	20895	22909	25135	25931	26898	29130	31378		
I.1.2.	Старший воспитатель при стаже работы в должности воспитателя не менее 2 лет	20895	22909	25135	26898	26898	26898	29130	31378		
I.2.	Педагогические работники образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи:										
I.2.1.	Учитель, воспитатель в группе продленного дня, социальный педагог	15871	17681	19224	19737	20255	21029	23101	24645		
I.2.2.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	14648	19401	21312	22728	22728	22728	22728	22728		
I.2.3.	Воспитатель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре	14648	16314	17729	18205	18690	19401	21312	22728		
I.2.4.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	16314	17729	18205	18690	18690	18690	21312	22728		
I.2.5.	Мастер производственного обучения, старший воспитатель	16314	17729	18205	19401	19401	19401	21312	22728		
I.3.	Педагогические работники общеобразовательных учреждений:										
I.3.1.	Учитель, воспитатель в группе продленного дня, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед	15871	17681	19224	19737	20255	21029	23101	24645		
I.3.2.	Воспитатель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре	14648	16314	17729	18205	18690	19401	21312	22728		

1.3.3.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	16314	17729	18205	18690	18690	18690	21312	22728
1.3.4.	Мастер производственного обучения, старший воспитатель	16314	17729	18205	19401	19401	19401	21312	22728
1.3.5.	Преподаватель музыкальных дисциплин, имеющий высшее музыкальное образование	14648	16314	18690	19401	19401	19401	21312	22728
1.4.	Педагогические работники образовательных учреждений дошкольного образования:								
1.4.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель, воспитатель, социальный педагог, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре	16805	18701	20357	20896	21435	22252	24442	26070
1.4.2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	18701	20357	20896	21435	21435	21435	24442	26070
1.4.3.	Мастер производственного обучения, старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования	18701	20357	20896	22252	22252	22252	24442	26070
1.4.4.	Преподаватель музыкальных дисциплин, имеющий высшее музыкальное образование	16805	18701	21435	22252	22252	22252	24442	26070
1.5.	Педагогические работники образовательных организаций, кроме указанных в подразделах 1.1 - 1.4 раздела 1 настоящей таблицы:								
1.5.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель, воспитатель, социальный педагог, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре	12907	14365	15631	16464	16464	17094	18771	20025
1.5.2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	14365	15631	16053	16464	16464	16464	18771	20025
1.5.3.	Мастер производственного обучения, старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования	14365	15631	16053	17094	17094	17094	18771	20025
1.5.4.	Преподаватель музыкальных дисциплин, имеющий высшее музыкальное образование	12907	14365	16464	17094	17094	17094	18771	20025
2.	Педагогические работники, имеющие высшее образование по программам бакалавриата:								
2.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:								
2.1.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, концертмейстер, воспитатель, социальный педагог, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	18071	19854	21766	23880	24639	25557	29130	31378
2.1.2.	Старший воспитатель при стаже работы в должности воспитателя не менее 2 лет	19854	21766	23880	24639	25557	25557	29130	31378
2.2.	Педагогические работники образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи:								
2.2.1.	Учитель, воспитатель в группе продленного дня, социальный педагог.	15075	16795	18263	19224	19737	19977	23101	24645
2.2.2.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	14589	18429	20244	21590	21590	21590	21590	22728
2.2.3.	Воспитатель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, старший вожатый.	13917	15497	16843	17729	18205	18429	21312	22728

Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:										
3.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, концертмейстер, воспитатель, социальный педагог, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	17366	19021	20895	22999	23880	23880	29130	31378	
3.2.	Педагогические работники общеобразовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи:									
3.2.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель в группе продленного дня, социальный педагог	14589	15871	17681	19224	19737	19737	23101	24645	
3.2.2.	Воспитатель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре	13457	14648	16314	17729	18205	18205	21312	22728	
3.2.3.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения	14648	16314	17729	18205	18205	18205	21312	22728	
3.3.	Педагогические работники образовательных учреждений дошкольного образования:									
3.3.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель, воспитатель, социальный педагог, концертмейстер, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре	15444	16805	18701	20357	20896	20896	24442	26070	
3.3.2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения	16805	18701	20357	20896	20896	20896	24442	26070	
3.4.	Педагогические работники образовательных организаций, кроме указанных в подразделах 3.1 - 3.4 раздела 3 настоящей таблицы:									
3.4.1.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель, воспитатель, социальный педагог, концертмейстер, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, старший вожатый, педагог-организатор, инструктор по труду, инструктор по физической культуре	11861	12907	14365	15631	16053	16053	18771	20025	
3.4.2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения	12907	14365	15631	16053	16053	16053	18771	20025	

Таблица 2

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности) в рублях				Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по квалификационным категориям в рублях	
		от 0 до 2 лет	от 2 до 4 лет	от 4 до 6 лет	от 6 до 10 лет	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1.	Педагогические работники, имеющие высшее профессиональное образование с квалификацией "Специалист" или "Магистр":						
1.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:						
1.1.1.	Педагог-психолог	19021	20895	22909	25135	26898	29130
1.2.	Педагогические работники общеобразовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи:						
1.2.1.	Педагог-психолог	15871	17681	19224	19737	21029	23101
1.3.	Педагогические работники учреждений дополнительного образования детей:						
1.3.1.	Педагог-психолог	16805	18701	20357	20896	22252	24442
1.4.	Педагогические работники учреждений, кроме указанных в подразделах 1.1 - 1.4 раздела 1 настоящей таблицы:						
1.4.1.	Педагог-психолог	12907	14365	15631	16053	17094	18771
2.	Педагогические работники, имеющие высшее образование по программам общеобразовательную программу:						
2.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:						
2.1.1.	Педагог-психолог	18071	19854	21766	23880	25557	29130
2.2.	Педагогические работники общеобразовательных учреждений, образующихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи:						
2.2.1.	Педагог-психолог	15075	16795	18263	19224	19977	23101
2.3.	Педагогические работники учреждений дополнительного образования детей:						
2.3.1.	Педагог-психолог	15967	17767	19337	20357	21136	24442
2.4.	Педагогические работники учреждений, кроме указанных в подразделах 2.1 - 2.4 настоящей таблицы:						
2.4.1.	Педагог-психолог	12261	13650	14846	15631	16239	18771
3.	Педагогические работники, имеющие среднее профессиональное образование, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, обучающиеся по образовательным программам высшего образования:						
3.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:						
3.1.1.	Педагог-психолог	17366	19021	20895	22999	22999	29130
3.2.	Педагогические работники общеобразовательных учреждений, образующихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи:						
3.2.1.	Педагог-психолог	14589	15871	17681	19224	19224	23101
3.3.	Педагогические работники учреждений дополнительного образования детей:						
3.3.1.	Педагог-психолог	15444	16805	18701	20357	20357	24442
3.4.	Педагогические работники учреждений, кроме указанных в подразделах 3.1 - 3.4 настоящей таблицы:						
3.4.1.	Педагог-психолог	11861	12907	14365	15631	15631	18771

Таблица 3

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности) в рублях										Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу квалификационным категориям в рублях				
		от 1 до 2 лет	от 2 до 3 лет	от 3 до 4 лет	от 4 до 5 лет	от 5 до 6 лет	от 6 до 8 лет	от 8 до 12 лет	свыше 12 лет	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория	высшая квалификационная категория				
1.	Педагогические работники, имеющие высшее профессиональное образование с квалификацией "Специалист" или "Магистр".															
1.1.	Педагогические работники, работающие в дошкольных группах учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:															
1.1.1.	Методист, тьютор	-	19021	19021	19021	20895	20895	20895	20895	20895	22909	25135	25135	29130	29130	31378
1.1.2.	Инструктор-методист	17366	19021	19021	18909	20985	20895	20895	20895	20895	22908	25135	25135	29130	29130	31378
1.1.3.	Старший методист, старший инструктор-методист	-	22909	25135	25135	25135	25135	25135	25135	25135	25135	25135	25135	29130	29130	31378
1.2.	Педагогические работники общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования:															
1.2.1.	Методист, тьютор	-	16805	16805	16805	18701	18701	18701	18701	18701	20357	20896	20896	24442	24442	26070
1.2.2.	Инструктор-методист	15444	16805	16805	16805	18701	18701	18701	18701	18701	20357	20896	20896	24442	24442	26070
1.2.3.	Старший методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	-	20357	20896	20896	20896	20896	20896	20896	20896	20896	20896	20896	24442	24442	26070
1.3.	Педагогические работники методических, учебно-методических кабинетов (центров):															
1.3.1.	Методист, тьютор	-	15631	16053	17094	18771	20025	20025	20025	20025	20025	20025	20025	20025	20025	20025
1.4.	Педагогические работники учреждений, кроме указанных в подразделах 1.1, 1.2 и 1.3 раздела 1 настоящей таблицы:															
1.4.1.	Методист, тьютор	-	12907	12907	12907	14365	14365	14365	14365	14365	15631	16053	16053	18771	18771	20025
1.4.2.	Инструктор-методист	11861	12907	12907	12907	14365	14365	14365	14365	14365	15631	16053	16053	18771	18771	20025
1.4.3.	Старший методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	-	15631	16053	16053	16053	16053	16053	16053	16053	16053	16053	16053	18771	18771	20025

Таблица 4

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов) по стажу педагогической работы (работы по специальности), в рублях											
		от 0 до 2 лет	от 2 до 3 лет	от 3 до 4 лет	от 4 до 5 лет	от 5 до 6 лет	от 6 до 8 лет	от 8 до 12 лет	свыше 12 лет				
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16811	16811	16811	16811	16811	16811	16811	16811	18712	18712	20357	20907

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ
И СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ
ДОЛЖНОСТИ, И СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (УЧЕБНО-
ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА)**

(в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.12.2023 N 3507-
ПА)

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (в рублях)
1.	Руководители	
1.1.	Заведующий хозяйством	9 623
1.2.	Начальник отдела в учреждении, отнесенном к: первой группе по оплате труда руководителей второй группе по оплате труда руководителей третьей группе по оплате труда руководителей четвертой группе по оплате труда руководителей	22 995 21 911 19 710 17 526
1.3.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждении, отнесенном к: первой группе по оплате труда руководителей второй группе по оплате труда руководителей третьей группе по оплате труда руководителей	21 911 20 816 19 710
1.4.	Заведующий костюмерной	12 288
1.5.	Главные специалисты (главный инженер, главный специалист по защите информации, главный методист и другие), отнесенные к: первой группе по оплате труда руководителей второй группе по оплате труда руководителей третьей группе по оплате труда руководителей	24 954 23 828 21 558
2.	Специалисты	
2.1.	Администратор (включая старшего): при выполнении должностных обязанностей старшего администратора при стаже работы свыше 3 лет администратор при стаже работы от 2 до 3 лет администратор при стаже работы менее 2 лет	13 377 12 288 10 232
2.2.	Диспетчер (включая старшего): при выполнении обязанностей старшего диспетчера диспетчер	10 232 9 623
2.3.	Документовед: ведущий документовед документовед I категории документовед II категории документовед	16 656 16 218 14 904 13 377
2.4.	Инженер: ведущий инженер инженер I категории инженер II категории инженер	16 656 16 218 14 904 13 377
2.5.	Инженер по организации труда: ведущий инженер инженер I категории инженер II категории инженер	16 656 16 218 14 904 13 377
2.6.	Руководитель службы охраны труда: Специалист по охране труда: ведущий специалист по охране труда специалист по охране труда I категории специалист по охране труда II категории специалист по охране труда	16 656 16 218 14 904 13 377

2.7.	Механик:	
	ведущий механик	16 656
	механик I категории	16 218
	механик II категории	14 904
	механик	13 377
2.8.	Программист:	
	ведущий программист	19 497
	I категории	17 751
	II категории	16 656
	программист	13 377-16 218
2.9.	Специалист по кадрам:	
	при стаже работы не менее 5 лет	13 377
	при стаже работы не менее 3 лет	12 288
	без предъявления требований к стажу работы	11 188
2.10.	Техник:	
	I категории, имеющий стаж работы в должности техника I категории не менее 2 лет	13 377
	I категории без предъявления требований к стажу работы	12 288
	техник II категории	11 188
	техник	10 232
2.11.	Художник:	
	ведущий	16 656
	I категории	16 218
	II категории	14 904
	художник	13 377
2.12.	Электроник:	
	ведущий	19 497
	I категории	17 751
	II категории	16 656
	электроник	13 377-16 218
2.13.	Специалист в сфере закупок:	
	ведущий специалист по закупкам	16 656
	старший специалист по закупкам	16 218
	специалист по закупкам	13 377
2.14.	Менеджер образовательных программ	16 656
2.15.	Иные специалисты:	
	Ведущий специалист	16 656
	Старший специалист	16 218
	Специалист	13 377
3.	Служащие	
3.1.	Дежурный по режиму:	
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	14 904
	среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	13 377
3.2.	Старший дежурный по режиму:	
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности дежурного по режиму не менее 2 лет	16 218
	среднее профессиональное образование и стаж работы в должности дежурного по режиму не менее 2 лет	14 904
3.3.	Делопроизводитель	9 009
3.4.	Диспетчер организации	9 623
3.5.	Лаборант (включая старшего):	
	старший лаборант	10 232
	лаборант	9 623
3.6.	Машинистка:	
	машинистка, работающая с иностранным текстом	10 232
	машинистка	9 009
3.7.	Помощник воспитателя	11 255

3.8.	Младший воспитатель, имеющий	
	Среднее общее образование и прошедший профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки в области образования и педагогики, без предъявления требований к стажу работы	11 255
	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, без предъявления требований к стажу работы	12 307
3.9.	Секретарь, секретарь-машинистка	9 009
3.10.	Секретарь учебной части:	
	среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы или среднее общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы	10 232
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет	11 188
3.11.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющий 3 уровень квалификации	12 307

Приложение 4
к Положению об оплате труда

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ ВРАЧЕБНОГО И СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

(в ред. постановления администрации городского округа Чехов МО от 14.12.2023 N 3507-ПА)

Таблица 1

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ ВРАЧЕБНОГО И СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА СПЕЦИАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ И СПЕЦИАЛЬНЫХ (КОРРЕКЦИОННЫХ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады, установленные в зависимости от квалификационной категории (в рублях)			
		высшая	первая	вторая	без категории
1	Врач-специалист	48504	45421	41375	38814
2	Заведующий структурным подразделением (медицинским кабинетом) в учреждении, отнесенном к:				
	первой группе по оплате труда руководителей	-	-	-	39266
	второй группе по оплате труда руководителей	-	-	-	37307
	третьей группе по оплате труда руководителей	-	-	-	35329
	четвертой группе по оплате труда руководителей	-	-	-	33363
3	Зубной врач	50874	47724	46462	42689
4	Фельдшер	40760	39681	36460	32720
5	Инструктор по лечебной физкультуре	32272	29653	26612	24456
6	Медицинская сестра*, медицинская сестра по массажу	39681	36460	32760	30069
7	Младшая медицинская сестра по уходу за больными**				16254

* Оплата труда по должности «Старшая медицинская сестра» осуществляется по

должностным окладам, предусмотренным для медицинских сестер, с повышением на 20 процентов.

** Уход за детьми с ограниченными возможностями здоровья

Таблица 2

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ ВРАЧЕБНОГО И СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ, УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ХОЗЯЙСТВЕННОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ

N п/п	Наименование должностей	Должностные оклады, установленные в зависимости от квалификационной категории (в рублях)			
		высшая	первая	вторая	без категории
1	Врач-специалист	32191	30169	27448	25773
2	Заведующий структурным подразделением (медицинским кабинетом) в учреждении, отнесенном к:	-	-	-	-
	первой группе по оплате труда руководителей	-	-	-	26066
	второй группе по оплате труда руководителей	-	-	-	24761
	третьей группе по оплате труда руководителей	-	-	-	23462
	четвертой группе по оплате труда руководителей	-	-	-	22157
3	Зубной врач	33750	31687	30855	28328
4	Фельдшер	26809	26110	23969	21521
5	Инструктор по лечебной физкультуре	21235	19495	17504	16076
6	Медицинская сестра <*>, медицинская сестра по массажу	26110	23969	21521	19766

<*> Оплата труда по должности "Старшая медицинская сестра" осуществляется по должностным окладам, предусмотренным для медицинских сестер, с повышением на 20 процентов.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (в рублях)
1.	Руководящие работники	
1.1.	Заведующий библиотекой, работающий в учреждении, отнесенном к группе по оплате труда руководителей:	
	первой группе	27288
	второй группе	25926
	к другим группам	24559
1.2.	Заведующий библиотекой (библиотечной системой) учреждения высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, имеющего филиалы, институты	31357
1.3.	Заведующий библиотекой учреждения, не имеющего филиалов, институтов	30006
1.4.	Заведующий филиалом библиотеки, заведующий отделом (сектором) в библиотеке, отнесенной к группе по оплате труда руководителей:	
	первой группе	28644
	второй группе	27288
	третьей группе	25926
	четвертой группе	24559
1.5.	Главный библиотекарь, главный библиограф, ученый секретарь в библиотеке, отнесенной к группе по оплате труда руководителей:	
	первой группе	28644
	второй группе	27288
	третьей группе	25926
	четвертой группе	24559
2.	Специалисты	
2.1.	Библиотекарь:	
	ведущий	20746
	I категории	20207
	II категории	18557
	без категории	13949-16656
2.2.	Лектор (экскурсовод):	
	I категории	20746
	II категории	20207
	без категории	13949-18557
2.3.	Организатор экскурсий:	13949-16656
2.4.	Художник-постановщик:	
	I категории	24297
	II категории	22103
	без категории	18557-20746
2.5.	Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер):	

	I категории	24297
	II категории	22103
	без категории	18557-20746
2.6.	Акомпааниатор:	
	I категории	16656
	II категории	15294
	без категории	13949
2.7.	Культургаанизатор:	
	I категории	16656
	II категории	15294
	без категории	13949
2.8.	Руководитель любительского объединения, клуба по интересам:	
	I категории	16656
	II категории	15294
	без категории	13949
2.9.	Библиограф:	
	ведущий	20746
	I категории	20207
	II категории	18557
	без категории	13949-16656
3.	Служащие	
3.1.	Смотритель музейный	11989

Приложение 6
к Положению об оплате труда

**МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ, ТАРИФНЫЕ СТАВКИ
ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Наименование показателей	Разряды									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,041	1,093	1,143	1,273	1,308	1,441	1,582	1,738	1,905
Тарифные ставки (в рублях)	8231	8569	8997	9409	10479	10767	11861	13022	14306	15681

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

 / Л. В. Елкина
(подпись) (расшифровка)

М.П. (расшифровка)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ детским садом №2



 / И. Е. Быкова
(подпись) (расшифровка)

« 9 »  20  г.

Протокол № 1 от « 9 » 09 2024 г.

**Перечень должностей работников, которым устанавливается
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в
календарных днях**

На основании действующего отраслевого соглашения между Администрацией городского округа Чехов, Управлением образования и Чеховской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования определен следующий перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день

- ✓ Руководитель (директор, заведующий, начальник) - 3 дня;
- ✓ Заместитель руководителя, старший мастер - 3 дня;
- ✓ Руководитель структурного подразделения - 3 дня;
- ✓ Специалист по закупкам - 3 дня;

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации

 / Л. В. Елкина
(подпись) М.П. (расшифровка)

Протокол № 1 от «9» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ детским садом №2

 / И. Е. Быкова
(подпись) М.П. (расшифровка)

«9» 01 2024 г.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
работникам с ненормированным рабочим днем.**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам образовательных организаций, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими работниками предусмотрен ненормированный рабочий день.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

3.1. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.



СЕРТИФИКАТ

Исходно испоматра, исподу сигурности
и експертно извештаја

154 (сво рачунарска систем)
услуга

Доказност: *припокривање*

Потпис: *М. С. Рада*

9. августа 2014 г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 470284502993850526834363731464982250166990055006

Владелец Быкова Ирина Евгеньевна

Действителен с 29.12.2023 по 28.12.2024