

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ № 22 г. Азова

_____ Е.В. Маценко
«09» января 2025 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 22 г. Азова

_____ И.А. Сибиль
«09» января 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 22 г. Азова (МБДОУ № 22 г. Азова), ИНН 6140013522**

с 30.12. 2024 по 29.12. 2027 гг.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 22104/25 - 377
от 28.03.2025 года

Предыдущий коллективный договор
действовал по 29.12. 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключен «09» января 2025 года.

1. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 22 г. Азова (далее МБДОУ)

2. Заведующий МБДОУ Маценко Елена Владимировна

Телефон работодателя 8 (863 42) 6-86-44

Председатель органа первичной профсоюзной организации

Сибиль Ирина Алексеевна

Телефон 8 (863 42) 6-86-44

3. Реквизиты учреждения:

МБДОУ № 22 г. Азова (сокращенное название)

Адрес: 346780, Ростовская область, город Азов,

улица Макаровского, 31-А

ОКПО 35578617

ИНН 6140013522

ОГРН 1026101792507

КПП 614001001

4. Образовательная (отрасль народного хозяйства)

5. Учреждение (организационно-правовая форма организации)

6. 85.11. Дошкольное образование

88.91. Присмотр и уход за детьми

(основные виды деятельности)

7. Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр

61 007613270 от 05.12.2011 г.

8. Лицензия № 5047 от 18 июня 2015 г. (бессрочно)

Коллективный договор подписали:

От работодателя: заведующий

Е.В. Маценко _____

От работников: председатель органа

первичной профсоюзной организации

И.А. Сибиль _____

М.П.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	ОГЛАВЛЕНИЕ	страница
1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
2	РАЗДЕЛ 1. Трудовые отношения	6
3	РАЗДЕЛ 2. Обязательства работодателя по обеспечению занятости	8
4	РАЗДЕЛ 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	10
5	РАЗДЕЛ 4. Режим труда и отдыха	10
6	РАЗДЕЛ 5. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты	13
7	РАЗДЕЛ 6. Улучшение условий и охраны труда	17
8	РАЗДЕЛ 7. Социальное развитие коллектива	20
9	РАЗДЕЛ 8. Социальная защита молодежи	20
10	РАЗДЕЛ 9. Условия работы выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) организации	21
11	РАЗДЕЛ 10. Ответственность за выполнение коллективного договора	23
12	РАЗДЕЛ 11. Заключительные положения	23
ПРИЛОЖЕНИЯ		
1	Правила внутреннего трудового распорядка	24
2	План повышения квалификации и потребности в курсовой переподготовке педагогических кадров	32
3	ПОЛОЖЕНИЕ «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова (МБДОУ № 22 г. Азова)»	34
4	ПОЛОЖЕНИЕ «О выплатах стимулирующего характера для работников МБДОУ № 22 г. Азова»	60
5	ПОЛОЖЕНИЕ «О премировании работников МБДОУ № 22 г. Азова»	117
6	ПОЛОЖЕНИЕ «О порядке выплаты материальной помощи работникам МБДОУ № 22 г. Азова»	122
7	ПОЛОЖЕНИЕ о порядке индексации заработной платы	124

8	ПОЛОЖЕНИЕ о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных	127
9	Соглашение по охране труда	139
10	Перечень должностей административно-управленческого персонала	141
11	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	142
12	Перечень профессий и должностей, по которым предусмотрена выдача спецодежды	143
13	Перечень профессий и должностей, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам	147
14	Порядок проведения медицинских обследований работников	148
15	Протокол общего собрания трудового коллектива	150

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом изменений, внесенных: Федеральным законом от 16.12.2019 года № 436-ФЗ, Федеральным законом от 16.12.2019 года № 439-ФЗ, Федеральным законом от 08.12.2020 года № 407-ФЗ, Федеральным законом от 30.04.2021 года № 109-ФЗ, Федеральным законом от 28.06.2021 года № 220-ФЗ; Постановлением Правительства от 26.04.2020 года № 590, Постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 года № 730п, приказом Минтруда России от 20.01.2020 года № 23н, приказом Минтруда России, Минздрава России от 03.04.2020 года № 187н/268н, приказом МВД от 30.07.2020 года № 536, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.
2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 22 г. Азова, далее МБДОУ, в лице заведующего Маценко Елены Владимировны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 22 г. Азова, в лице председателя первичной профсоюзной организации Сибиль Ирины Алексеевны, именуемый далее «работники».
3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.
На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.
4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).
При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности - ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
5. При реорганизации МБДОУ № 22 г. Азова в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет

- свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).
6. При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ № 22 г. Азова любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).
 7. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).
 8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором (ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации),
 9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 22 г. Азова (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).
 10. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.
- 1.2. **Работодатель:**
 - Обязуется до подписания трудового договора ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), коллективным договором. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.
 - Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, эффективным контрактом или дополнительными соглашениями к нему. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

- К педагогической деятельности допускает лица, имеющие образовательный ценз средне профессиональное или высшее профессиональное образование, подтвержденное документом государственного образца о соответствующем уровне образования и квалификации.

Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ростовской области;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенным действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации МБДОУ № 22 г. Азова; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- информирование представителей работников по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

1.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МБДОУ 22 г. Азова присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 29 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представлять от имени работников-членов профсоюза и работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о

труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);

- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обеспечивать защиту в представительство работников-членов профсоюза и работников, уполномоченных ППО на представительство своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

1.4. Работник обязуется:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

- 2.1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.
- 2.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая

обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

- 2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом МБДОУ 22 г. Азова с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.
- 2.4. Предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган первичной профсоюзной организации о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.
- 2.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 03.10.2018 года № 352-ФЗ предоставляет лицам:
 - предпенсионного возраста (продолжительностью до 5-ти лет, предшествующих назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);
 - проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
 - лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
 - одинокие матери.
- 2.6. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляет по его письменному заявлению не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 2.7. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях, установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- 2.8. Предлагать меры по социально-экономической защите работников;
- 2.9. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В целях эффективной работы МБДОУ № 22 г. Азова, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, **работодатель с учётом мнения представительного органа работников:**

- 3.1.** Разрабатывает единый план повышения квалификации персонала в учебных заведениях, РО ИПК, и доводит его до сведения работников (**Приложение № 2**).
- 3.2.** Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.
- 3.3.** Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.
- 3.4.** Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.
- 3.5.** Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путем заключения договора между работником и работодателем.
- 3.6.** Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших и средних профессиональных учебных заведениях, дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством. (Гарантии и льготы предоставляются работнику получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).
- 3.7. Профсоюзный комитет обязуется:**
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

- 4.1.** Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного), а также с учетом специфики работы.

- 4.2. Продолжительность основного рабочего времени (1 ставка) работников определена в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:
- администрация, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – 40 часов в неделю;
 - воспитатель, старший воспитатель, тьютор – 36 часов педагогической работы в неделю;
 - воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов педагогической работы в неделю;
 - инструктор по физической культуре – 30 часов педагогической работы в неделю;
 - музыкальный руководитель – 24 часа педагогической работы в неделю;
 - учитель-логопед, учитель-дефектолог – 20 часов педагогической работы в неделю;
 - педагог-психолог – 36 часов в неделю из которых: 1/3 рабочего времени отводится на обработку данных, подготовку к диагностической, консультативной, коррекционной, развивающей и иной профессиональной деятельности. С разрешения работодателя данный промежуток времени может проходить вне МБДОУ № 22 г. Азова, 2/3 рабочего времени отводится для осуществления профессиональной деятельности с воспитанниками, сотрудниками и родителями (законными представителями) ребёнка;
- 4.3. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.
- 4.4. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.
- 4.5. Продолжительность рабочего времени сторожей определяется путем введения суммированного учета рабочего времени с учетным периодом не более одного года (ст. 104 ТК РФ)
- 4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня, для педагогов групп компенсирующей направленности (воспитателей, педагога-психолога, тьютора), учителей-логопедов, учителя-дефектолога 56 календарных дней.
- Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).
- Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх рабочих календарных дней. (Приложение № 11).

- 4.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.123 ТК РФ).
- 4.8. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время. К ним относятся:
- несовершеннолетние (ст. 267 ТК РФ);
 - почетные доноры (ст. 11 Федерального закона от 09.06.1993 года № 51421 «О донорстве крови и ее компонентов»);
 - чернобыльцы (пункт 5 ст. 14 Федерального закона от 15.05.1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
 - работники, удостоенные высшего звания (герой СССР, герой России, герой труда);
 - женщины непосредственно перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
 - один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
 - мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
 - супруги военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском супруга) (Федеральный закон от 27.05.1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
 - работники, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
 - лица, работающие по совместительству (отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе).
- 4.9. Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.
- 4.10. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев,

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 128, 263, 264 ТК РФ):

- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет - 14 дней, сверх установленных законодательством (ст.262 Трудового кодекса Российской Федерации) дополнительных оплаченных выходных дней;
- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14-ти лет – 14 дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно медицинскому заключению;
- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей - 3 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника -3 дня;
- родителям, в связи с проводами детей в армию – 2 дня.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

**РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И
КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Система оплаты труда включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты ставок заработной платы (должностных окладов), компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, в процентах или рублях к ставкам заработной платы (должностным окладам).

5.2. Оплата труда производится по ставкам заработной платы (должностным окладам), согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов, служащих и рабочих в соответствии с Постановлением администрации г. Азова от 24.11.2021г. № 1131 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова».

Системы заработной платы (должностных окладов), различного вида выплат устанавливаются работникам МБДОУ № 22 г. Азова, финансируемым из областного и местного бюджетов в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами;

Условия оплаты труда, определенные настоящим Коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами о труде.

5.3. Оплата труда работников производится не реже, чем каждые полмесяца (5 и 20 числа каждого месяца, установленные правилами внутреннего трудового распорядка) (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации) согласно **Положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 22 г. Азова» (Приложение № 3).**

5.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, если заработная плата окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включаются доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

5.5. Устанавливаются *компенсационные выплаты работникам*, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

- сверхурочной работе, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (статьи 151, 152, 154 ТК РФ);
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 149 ТК РФ).
- 5.6. Устанавливаются выплаты *стимулирующего (премиального)* характера, и производятся в соответствии с положением, разработанным и утвержденным МБДОУ № 22 г. Азова с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации. (**Приложение № 4, 5**).
- 5.7. Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц 5 и 20 числа ежемесячно. Удержанные налоги за месяц, за который выплачивается зарплата, перечисляются не позднее 15-го числа со дня окончания периода, за который они начислены. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.
- 5.8. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются в соответствии со статьей 136 ТК РФ. Выплата производится не менее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за 2 недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.
- 5.9. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, Коллективным договором, соглашением (ст.35 ТК РФ).
- 5.10. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном Трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.11. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.
- 5.12. При прекращении трудового договора руководствоваться статьей 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ). Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника и в соответствии со ст. 140 ТК

РФ.

5.13. За нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность, предусмотренную ст.142 ТК РФ.

5.14. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при исполнении государственных или общественных обязанностей, работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей в соответствии со ст. 170-172 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при совмещении работы с получением образования работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника: при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, в соответствии с гл. 27 ст. 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, в соответствии со ст. 114 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 Трудового кодекса Российской Федерации);
- на время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы в соответствии со ст. 185 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного

- уровня работников и членов их семей;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
 - обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
 - вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
 - обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
 - вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 24, 27 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется**:

6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по охране труда на 2025-2027 года (**Приложение № 9**).

6.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду. (**Приложение № 12**).

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами организовать за счет собственных средств

обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников ежегодно (**Приложения № 13, 14**).

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

6.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях и компенсациях и СИЗ.

6.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.6. Обеспечить МБДОУ № 22 г. Азова необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.7. Создать в МБДОУ № 22 г. Азова на паритетной основе совместную с профсоюзом комиссию по охране труда.

6.8. Обеспечить условия для деятельности комиссии по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.9. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

6.10. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки,

6.11. Не применять в МБДОУ № 22 г. Азова материалы, не прошедшие испытаний и не имеющие заключение органов санитарного надзора на их применение (санитарно-эпидемиологического заключение) в соответствии с законодательством РФ.

Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности.

6.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г № 426 -ФЗ «О специальной оценке условий труда» ст. 212 ТК РФ и ч.1 статьи 8 согласно графика, но не реже 1 раза в 5 лет.

6.13 В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников МБДОУ и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

6.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в МБДОУ № 22 г. Азова, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МБДОУ № 22 г. Азова;
- контролировать расходование средств на охрану труда;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в МБДОУ № 22 г. Азова по вопросам безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, пострадавшим от несчастных случаев в МБДОУ № 22 г. Азова.

6.15. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в МБДОУ № 22 г. Азова, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- соблюдать трудовую дисциплину;
- немедленно извещать заведующего МБДОУ № 22 г. Азова о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МБДОУ № 22 г. Азова или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные периодические медицинские осмотры по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении средствами индивидуальной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области.

7.2. Компенсировать часть затрат на содержание детей в дошкольных учреждениях, согласно постановлений администрации города Азова.

7.3. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет предоставлять перерывы для отдыха и кормления ребенка. Перерывы предоставлять не реже, чем через 3 часа продолжительностью не менее 60 минут каждый. При наличии 2-х и более грудных детей продолжительность устанавливается не менее 1 часа. Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

7.4. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячно выплачивать пособие установленное законодательством.

7.5. По просьбе беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида (в том числе такого, который находится под ее опекой), устанавливать неполный рабочий день или неделю. Оплата труда в таких случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

7.6. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, запрещается привлекать к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни. Отказ женщины от выполнения такой работы не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины независимо от характера обязанностей.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии МБДОУ № 22 г. Азова, обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности работников в МБДОУ № 22 г. Азова **стороны договорились:**

8.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.

8.2. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.3. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8. 4. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 69 Трудового кодекса Российской Федерации;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;
- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации);
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

РАЗДЕЛ 9. УСЛОВИЕ РАБОТЫ ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ (В ТОМ ЧИСЛЕ ПРОФСОЮЗНОГО) ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель признает:

- право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный комитет правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнения настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

Работодатель:

9.2. Обеспечивает участие председателя профсоюзного комитета или его представителя с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях.

9.3. Включает представителей профсоюзного комитета в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев в МБДОУ, профессиональных заболеваниях.

9.4. Создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

- представляет бесплатно помещение (музыкальный зал) для работы самого профсоюзного органа, а также для проведения профсоюзных собраний;
- предоставляет бесплатно средства связи;
- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности МБДОУ № 22 г. Азова, в том числе по социально-трудовым вопросам;
- не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам;
- гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, при условии заблаговременного согласования с работодателем времени их проведения;
- не препятствует профсоюзному комитету информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов;
- по письменному заявлению работников ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы, не позднее 15 числа следующего за расчетным месяцем удержанные профсоюзные взносы перечисляет на счет профсоюзного комитета;
- участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

9.5. Профсоюзный орган:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств;
- гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию;
- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

РАЗДЕЛ 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников МБДОУ № 22 г. Азова.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

10.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель:

11.1. Тиражирует Коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в семидневный срок с момента его подписания;

11.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение Коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

11.4. Выборный представительный орган работников (в том числе профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за I месяц до окончания срока действия данного договора. Срок действия коллективного договора 3 года (ст.43 ТК РФ).

Приложение № 1
к коллективному договору

Приняты
на общем собрании

Утверждаю
Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова (МБДОУ № 22 г. Азова)

1.Общее положение

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 22 г. Азова (далее – Правила) разработаны и приняты в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, статей 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (с изменениями), приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 № 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» и Уставом МБДОУ № 22 г. Азова.

1.2. Правила устанавливают порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя и работников, режим рабочего времени и отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работников, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

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

1.4. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом и являются приложением к Коллективному договору

1.5. Настоящие Правила принимаются на общем собрании работников с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждаются приказом заведующего МБДОУ № 22 г. Азова.

1.6. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается:

Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами МБДОУ № 22 г. Азова.

1.7. Настоящие правила вывешиваются на видном месте в МБДОУ № 22 г. Азова.

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

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в МБДОУ № 22 г. Азова регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12. 2012 г., Уставом МБДОУ № 22 г. Азова.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с МБДОУ № 22 г. Азова. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 5 7 ТК РФ) в двух экземплярах, один хранится в МБДОУ № 22 г. Азова, второй отдается работнику.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (заведующему) документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12. 2019 № 439-ФЗ).

2.3.1. Работодатель (заведующий) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет 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.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав МБДОУ № 22 г. Азова;
- Правила внутреннего трудового распорядка;

- должностная инструкция;
- инструкция по технике безопасности;
- инструкция по правилам пожарной безопасности.

2.5. При приеме на работу (заключение срочного трудового договора) согласно ст.58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель имеет право устанавливать испытательный срок не более трех месяцев.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в МБДОУ № 22 г. Азова.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в МБДОУ № 22 г. Азова 75 лет.

2.9. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у Учредителя.

2.10. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника.

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допустить к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работ, обусловленных трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством (ст. 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12. 2019 № 439-ФЗ).

2.13. Увольнение работников МБДОУ № 22 г. Азова в связи с сокращением численности или штата МБДОУ № 22 г. Азова допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема педагогической работы может производиться, как правило, только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Администрация МБДОУ № 22 г. Азова имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация МБДОУ № 22 г. Азова имеет право на прием на работу работников образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация МБДОУ № 22 г. Азова имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация МБДОУ № 22 г. Азова имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры материального поощрения в соответствии с действующим в МБДОУ № 22 г. Азова положением.

3.5. Администрация обязана создавать в МБДОУ № 22 г. Азова необходимые условия для работников и воспитанников, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников МБДОУ № 22 г. Азова.

3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом МБДОУ № 22 г. Азова предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя МБДОУ № 22 г. Азова, обязанности, возложенные на них Уставом МБДОУ № 22 г. Азова, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями.

4.2. Соблюдать дисциплину труда – основу порядка в МБДОУ № 22 г. Азова, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя.

4.3. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

4.4. Быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями (законными представителями) и членами коллектива.

4.5. Педагогам необходимо систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию.

4.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.7. Беречь собственность МБДОУ № 22 г. Азова (оборудование, игрушки, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.

4.8. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

4.9. Нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных и игровых занятий в группе, во время прогулок, экскурсий. Обо всех случаях травматизма немедленно сообщать руководителю, медицинскому работнику и родителям.

4.10. Работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

4.11. Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Время начала и окончания работы учреждения устанавливается МБДОУ № 22 г. Азова по согласованию с Учредителем. Начало и окончание работы сотрудников устанавливается графиками сменности.

5.2. Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова обязан организовать учет явки на работу и ухода сотрудников с работы.

5.3. Групповому персоналу МБДОУ № 22 г. Азова запрещено оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего воспитатель обязан принять меры к немедленной замене его другим работником.

5.4. Работникам МБДОУ № 22 г. Азова запрещается:

- изменять по своему усмотрению график сменности;
- удлинять или сокращать продолжительность занятий с детьми и перерывы между ними;
- оставлять детей без присмотра;
- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии, а также отпускать детей одних по просьбе родителей.

5.5. Запрещается в рабочее время:

- присутствовать посторонним лицам в группе без разрешения администрации;
- делать замечания работникам в присутствии детей или родителей;
- запрещается делать замечания воспитателям в присутствии других воспитателей.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы с детьми, за продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдача премии;
- присвоение звания «Лучший по профессии».

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным комитетом МБДОУ № 22 г. Азова.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы (Управление образования г. Азова) к поощрению, к награждению, к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него трудовых и педагогических обязанностей, а также превышение прав, причиняющее ущерб другим работникам влечет за собой применение иных мер, предусмотренных законодательством.

7.2. За нарушения трудовой дисциплины администрация образовательного учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.3. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического или наркотического опьянения.

Работник, совершивший прогул лишается премии полностью или частично по решению администрации.

7.4. Дисциплинарные взыскания налагаются заведующим МБДОУ № 22 г. Азова. Руководство имеет право передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.5. Дисциплинарные взыскания на заведующего МБДОУ № 22 г. Азова налагаются Учредителем.

7.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель (заведующий) должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ заведующего о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом, то составляется соответствующий акт.

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

7.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.8. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

7.9. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергнувшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация МБДОУ № 22 г. Азова по своей инициативе или по ходатайству коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не совершит нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Примечание. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в МБДОУ № 22 г. Азова на видном месте и объявляются каждому работнику под роспись.

Представитель работников:
председатель профсоюзного комитета
_____ И.А. Сибиль

Приложение № 2
к коллективному договору
Утверждаю

**ПЛАН ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПОТРЕБНОСТИ В
КУРСОВОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В
МБДОУ № 22 г. АЗОВА**

№	Ф.И.О.	Должность	График прохождения курсов				
			2025 г.	2026 г.	2027 г.	2028 г.	2029 г.
1	Маценко Елена Владимировна	заведующий	+			+	
2	Минегалиева Светлана Александровна	старший воспитатель			+		
3	Алиева Елена Викторовна	воспитатель		+			+
4	Бойко Светлана Александровна	воспитатель		+			+
5	Гайворонская Ольга Викторовна	воспитатель			+		
6	Григоренко Ольга Константиновна	воспитатель		+			+
7	Моисеенко Анна Васильевна	воспитатель			+		
8	Евтушенко Любовь Александровна	воспитатель		+			+
9	Замковая Ирина Юрьевна	воспитатель			+		
10	Бражникова Анастасия Бахритдиновна	воспитатель	+			+	
11	Кваша Елена Николаевна	воспитатель		+			+
12	Колчина Ирина Владимировна	воспитатель		+			+
13	Корниенко Марина Александровна	воспитатель			+		
14	Погнерыбко Наталья Валерьевна	воспитатель			+		
15	Полях Анна Михайловна	воспитатель			+		
16	Султанова Елена Анатольевна	воспитатель			+		
17	Васюк Оксана Георгиевна	воспитатель		+			+
18	Чумак Марина Сергеевна	воспитатель		+			+
19	Орлова Юлия	воспитатель	+			+	

	Вадимовна						
20	Своеволина Надежда Павловна	музыкальный руководитель			+		
21	Зубцова Людмила Алексеевна	учитель-логопед		+			+
22	Шувалова Марина Евгеньевна	учитель-логопед	+			+	
23	Старцева Татьяна Петровна	педагог-психолог			+		
24	Минегалиева Светлана Александровна	инструктор по ФК			+		
25	Кваша Людмила Васильевна	учитель-дефектолог			+		

Представитель работников:
 председатель профсоюзного комитета
 _____ И.А. Сибиль

Принято
на общем собрании работников
МБДОУ № 22 г. Азова
Согласовано
Председатель ПК
_____ И.А. Сибиль
Протокол № 4 от 25.12.2024

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова
_____ Е. В. Маценко
Приказ № 8 от 09.01.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова (МБДОУ № 22 г. Азова)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения детского сада № 22 г. Азова» (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова, подведомственного Управлению образования администрации города Азова, (далее – МБДОУ), по виду экономической деятельности «85.11 Образование дошкольное, 88.91 Присмотр и уход за детьми» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст. (в редакции от 14.08. 2021)

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя МБДОУ и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Решением Азовской городской Думы от 30.10.2008 № 279 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника МБДОУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МБДОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Зарплата работников МБДОУ (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником МБДОУ, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета города Азова. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБДОУ самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МБДОУ в пределах выделенных средств бюджета города Азова и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда МБДОУ за счет бюджета города Азова определяется Управлением образования администрации города Азова и (или) Департаментом социального развития г. Азова.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с пунктом 2 Решения Азовской городской Думы от 30.10.2008 № 279 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова »:

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

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

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

**Размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя;	8774
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	младший воспитатель	10141
1-й квалификационный уровень		

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

**Размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по должностям педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы

		(рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	13886
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	15272
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед), тьютор, учитель-дефектолог	16022

2.3.3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**Размеры должностных окладов ПКГ
общеотраслевых должностей служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень (делопроизводитель)	5071
	2-й квалификационный уровень	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	
	2-й квалификационный уровень (завхоз)	5862
	3-й квалификационный уровень (шеф-повар)	7062
	4-й квалификационный уровень	
	5-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей;	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих	1-й квалификационный уровень	
	2-й квалификационный уровень	

1	2	3
третьего уровня»	3-й квалификационный уровень (бухгалтер)	8193
	4-й квалификационный уровень	
	5-й квалификационный уровень	
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей;	
	2-й квалификационный уровень	
	3-й квалификационный уровень	

2.4.4. Ставки заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

**Размеры ставок заработной платы
по ПКГ общепромышленных профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд (дворник, уборщик служебных помещений, сторож)	4809
	2-й квалификационный разряд (кладовщик, кастелянша, электромонтер по ремонту электрооборудования, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный (подсобный) рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	5059
	3-й квалификационный разряд	

1	2	3
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификацион- ный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд (повар) 5-й квалификационный разряд	5685
	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд	
	3-й квалификационный уровень	
	4-й квалификационный уровень	

2.4.5. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

**Размеры должностных окладов по должности служащих, не вошедшим в
ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России**

Наименование должности	Минимальный должностной оклад, (рублей)
специалист по закупкам; специалист по охране труда;	8193

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

3.1. В МБДОУ работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное

время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.4. раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем МБДОУ проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. В случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам МБДОУ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня

(смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам МБДОУ устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры доплат за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель учреждения, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах) иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	до 10 5 – 15 до 20
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных учреждениях: руководитель учреждения, заместители руководителя	до 15

работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися;	до 15
иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20

Примечания к таблице № 6:

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

Размер выплаты работникам, в чьи обязанности входит непосредственная работа с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), установлены критерии доплаты: 5% при наличии 1 ребенка; 10% при наличии 2 детей и 15% при наличии 3 и более детей.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей**

№	Перечень	Размер доплаты
---	----------	----------------

п/п	категорий работников и видов работ	(процентов)
1	2	3
1.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
2.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
3.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
4.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
5.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
6.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20

Примечание к таблице № 7:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление

дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

3. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 1 – 5 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

3.6. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

20 процентов – в общеобразовательных учреждениях;

5 процентов – в учреждениях дополнительного и дошкольного образования.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В МБДОУ работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются МБДОУ.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя МБДОУ.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам МБДОУ (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю МБДОУ – Управлением образования г. Азова, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам МБДОУ – руководителем МБДОУ в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Главному бухгалтеру МБДОУ надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБДОУ.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю МБДОУ, в том числе в связи со сменой руководителя МБДОУ, установленные размеры надбавок за качество

выполняемых работ, главному бухгалтеру МБДОУ могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета города Азова на финансовое обеспечение деятельности МБДОУ на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20

1	2	3
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются МБДОУ и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования г. Азова, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя МБДОУ.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.8.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный»	25

1	2	3
	при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»	до 30
	при наличии почетного звания «заслуженный»	до 20
	при наличии ведомственной награды	до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.10. В целях привлечения и укрепления кадрового состава МБДОУ молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических

работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.11. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ,
и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных
окладов, условия осуществления выплат компенсационного
и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителя МБДОУ и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливается трудовым договором, но не ниже минимального размера должностного оклада, установленного настоящим положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МБДОУ.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 10.

Таблица № 10

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
руководителей учреждений**

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	27774
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	

Примечание к таблице № 10.

Отнесение МБДОУ к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства МБДОУ, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.

5.2.3. Размер должностных окладов главного бухгалтера и заместителя заведующего по АХЧ устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ.

5.3. С учетом условий труда руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения, в порядке, определенном Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.

5.4. Руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения, в порядке, определенном Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю МБДОУ по решению Управления образования г. Азова и Департамента социального развития г. Азова с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МБДОУ и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя МБДОУ устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению Управления образования г. Азова в числе показателей эффективности работы руководителя МБДОУ может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников МБДОУ в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю МБДОУ за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности,

осуществляются в соответствии с решением Управления образования г. Азова и Департамента социального развития г. Азова.

5.5. Руководитель МБДОУ наряду со своей основной работой имеет право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МБДОУ.

Оплата труда руководителя МБДОУ за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем МБДОУ, определяется Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя МБДОУ и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера МБДОУ и среднемесячной заработной платы работников списочного состава МБДОУ определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава МБДОУ. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 11.

Таблица № 11

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0

5.6.2. Для главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю МБДОУ, на 0,5.

5.6.3. По решению Управления образования г. Азова и Департамента социального развития г. Азова. руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности МБДОУ, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя МБДОУ и не более 5,5 – для главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель МБДОУ.

6. Особенности условий

оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной

нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется МБДОУ в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется МБДОУ в случаях и порядке, установленных приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом 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».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники МБДОУ, включая руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской)

работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается Управлением образования г. Азова и Департаментом социального развития г. Азова.

6.8.3. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.9.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБДОУ, сформированном за счет средств бюджета города Азова и средств, полученных МБДОУ от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

7.2. Работникам МБДОУ может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю МБДОУ – Управлением образования г. Азова в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам МБДОУ – руководителем МБДОУ в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом МБДОУ на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников МБДОУ.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя МБДОУ и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета города Азова, и внебюджетные средства в объеме, определяемом МБДОУ самостоятельно.

Приложение № 4
к Коллективному договору
Приложение № 1
к положению «Об оплате труда работников
МБДОУ № 22 г. Азова»

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова

1. Настоящее положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации статья 144, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». с Постановлением администрации города Азова от 24.11.2021 г. № 1131 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова», положением «Об оплате труда работников МБДОУ № 22 г. Азова».

1.1. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- за выслугу лет (*положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 22 г. Азова» п.4, п. 4.5.*);
- за квалификацию (*положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 22 г. Азова» п.4, п. 4.8.*);
- за наличие почетного звания (*положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 22 г. Азова» п.4, п. 4.9.*)

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

2. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее по тексту комиссия).

2.1. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ № 22 г. Азова в соответствии с показателями интенсивности и высоких результатов работы, критериев оценки качества выполняемых работ;
- подготовка протоколов заседания комиссии о назначении надбавок.

2.2 Комиссия принимает решение о присуждении надбавок открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.3. Председатель комиссии ежемесячно, и (или) ежеквартально, и (или) по полугодиям предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ № 22 г. Азова, самоанализ результатов деятельности педагогических работников, аналитическую информацию о показателях деятельности работников

за отчетный период, год, которая является основанием для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4 Конкретные размеры выплат стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя МБДОУ № 22 г. Азова.

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

3.2. Порядок установления, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам:

3.2.1. Распределение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по итогам месяца и (или) квартала, полугодия, года.

3.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по балльной системе с учетом выполнения показателей интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников (Приложение № 1.1).

3.2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы фонда оплаты труда (ФОТ) работников МБДОУ, запланированного на месяц и (или) квартал, полугодие, год на общую сумму баллов всех премируемых педагогических работников.

Запланированный фонд стимулирующих выплат может быть увеличен сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда, и учитывается при расчете денежного веса балла.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.2.4. Для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому премируемому педагогическому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных

баллов каждым премируемым работником. Количество баллов может изменяться по каждому показателю, не превышая максимальное количество баллов.

3.2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются на основании: самоанализа результатов деятельности педагогических работников за отчетный период, аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников в соответствии с показателями результативности и эффективности труда за отчетный период.

3.3. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

3.4. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком;
- полностью или частично при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ № 22 г. Азова при наличии действующих дисциплинарных взысканий.

3.5. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.

3.6. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не осуществляются работникам, уволившимся по собственному желанию.

4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размера принимается:

работникам МБДОУ – руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Главному бухгалтеру МБДОУ надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБДОУ.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю МБДОУ, в том числе в связи со сменой руководителя МБДОУ, установленные размеры надбавок за качество

выполняемых работ главному бухгалтеру МБДОУ могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.2. Порядок установления, размер надбавки за качество выполняемых работ работникам:

4.2.1. Распределение надбавки за качество выполняемых работ осуществляется по итогам месяца и (или) квартала, полугодия, года.

4.2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

4.2.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере, с учетом выполнения критериев оценки качества выполняемых работ работниками МБДОУ (Приложение № 1.2).

4.3. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.

4.4. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ не осуществляются работникам, уволившимся по собственному желанию.

5. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда.

5.1. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников МБДОУ № 22 г. Азова (приложение № 1.3).

5.2. Премирование руководителя МБДОУ производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБДОУ.

Приложение 1.1.

К положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 22 г. Азова

Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников

воспитателя

№	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самоанализ	Оценка комиссии	Приложения
1	Сохранение и укрепление здоровья детей	Высокий коэффициент сохранения здоровья детей	<u>Ранний возраст</u>				
			Более 15%	0			
			15% и менее	2			
			Сад				

			Более 15%	0			
			10% и менее	2			
		Выполнение плана детодней	Ранний возраст Менее 65%	0			
			66-80%	1			
			81-100%	3			
			Сад Менее 65%	0			
			66-80%	1			
			81-100%	3			
2	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (эксперим. площадки):					
		муниципальные	отсутствует	0			
			имеется	2			
		областные	отсутствует	0			
			имеется	3			
		федеральные	отсутствует	0			
			имеется	5			
		Внедрение инновационных технологий;	отсутствует	0			
			имеется	3			
		Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.	отсутствует	0			
			однократное участие	2			
			систематическое участие	5			
Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др	отсутствуют		0				
	имеются		5				
3	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)					
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0			
			-подготовка, участие	2			
			- призовое место	5			
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0			
			-подготовка, участие	5			
			- призовое место	8			
		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0			
			-подготовка, участие	7			
			- призовое место	10			
		Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.					
на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0					
	-подготовка, участие	2					

			- призовое место	5			
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0			
			-подготовка, участие	5			
			- призовое место	8			
		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0			
			-подготовка, участие	7			
			- призовое место	10			
		Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- - отсутствует;	0			
			- ведется от случая	2			
			- ведется систематически, творческая позиция	5			
		Продуктивное участие в методической работе МБДОУ					
		участие в проектах, семинарах, педсоветах	участвует	3			
		Участие, проведение конкурсов и др.	участвует	3			
		проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок	участвует	3			
4	Развитие предметно-развивающей среды МБ ДОУ	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	не проявляет творчества и инициативы	0			
			воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации	3			
			личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	5			
5	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Подготовка:					
		к новому учебному году, праздникам,		10			
		летнему периоду		10			
		организация адаптационного периода		10			
6	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями	Работа с детьми с ЗПР и др.	не ведется	0			
			ведется от случая к случаю;	2			
			носит системный	5			

	здоровья		плановый характер				
7	Информационная открытость МБДОУ	Выполнение функций: администратора сайта, корреспондента	ведущая роль	10			
			не участвует	0			
			активная позиция в данном вопросе	5			
8	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Ведение кружковой работы	отсутствует;	0			
			ведется от случая к случаю;	3			
			ведется систематически	10			
9	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	имеются	0			
			отсутствуют	2			
		Уровень решения конфликтных ситуаций;	неудовлетворительный	0			
			удовлетворительный	2			
		Своевременное внесение оплаты за содержание детей в МБДОУ	менее 90%	0			
			91% - 99%	2			
			100 %	3			
		Добровольное участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др.	не принимают участие	0			
			принимают от случая к случаю	5			
			активное участие	10			
Максимальное количество баллов -				125			

Приложение 1.1.

к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 22 г. Азова

Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников

старшего воспитателя

№	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во	Самоанализ	Оценка комиссии	Приложение
1	Реализация	Участие в экспериментальной					

	социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	деятельности (экспериментальные площадки):					
		муниципальные	отсутствует	0			
			имеется	2			
		областные	отсутствует	0			
			имеется	3			
		федеральные	отсутствует	0			
			имеется	5			
		внедрение инновационных технологий	отсутствует	0			
			ведется систематически	4			
		работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДООУ, авторских программ и др.	не принимает участие	0			
однократное участие	2						
систематическое участие	6						
2	Повышение профессионального мастерства:	Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)					
		на муниципальном уровне	не принимает участие	0			
			Подготовка, участие	2			
			Призовое место	5			
		на региональном уровне	не принимает участие	0			
			Подготовка, участие	5			
			Призовое место	8			
		на федеральном уровне	не принимает участие	0			
			Подготовка, участие	7			
			Призовое место	10			
		Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др					
		на муниципальном уровне	не принимает участие	0			
			Подготовка, участие	1			
			Призовое место	2			
		на региональном уровне	не принимает участие	0			
			Подготовка, участие	2			
			Призовое место	3			
		на федеральном уровне	не принимает участие	0			
			Подготовка, участие	3			
			Призовое место	5			
Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	отсутствует	0					
	ведется от случая к случаю	2					
	ведется систематически	5					
3	Работа с	Наставничество	отсутствует	0			

	молодыми специалистами		одноразовая помощь	1			
			ведется систематически	3			
4	Реализация системы методической работы	ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов	не ведется	0			
			ведется от случая к случаю	1			
			носит системный характер	5			
5	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы и др.	не проявляет инициативы	0			
			самостоятельность принимаемых решений	5			
		Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	не реализуются	0			
			реализуются	3			
		Эффективность и качество выполнения управленческих решений	не выполняются	0			
			выполняются частично	1			
			выполняются в полном объеме	5			
		Подготовка к новому учебному году, праздникам, летнему периоду, организация адаптационного периода и др.;	не участвует	0			
			подготовка, участие	1			
			активная позиция	2			
6	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР и др.	не ведется	0			
			ведется от случая к случаю	1			
			системный плановый характер	2			
7	Информационная открытость ДОУ	Выполнение функций: администратора сайта	ведущая роль	10			

		корреспондента	не участвует	0			
			активная позиция	5			
8	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Контроль кружковой работы	отсутствует	0			
			ведется от случая к случаю	3			
			ведется систематически	10			
9	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	имеются	0			
			отсутствуют	2			
		уровень решения конфликтных ситуаций и др.	не удовлетворительный	0			
			удовлетворительный	2			
Максимальное количество баллов -				100			

Приложение 1.1.								
к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 22 г. Азова								
Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников								
музыкального руководителя								
№	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во	Самоанализ	Оценка комиссии	Приложение	
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки):	муниципальные	отсутствует	0			
				имеется	2			
		областные	отсутствует	0				
			имеется	3				
		федеральные	отсутствует	0				
			имеется	5				
		внедрение инновационных технологий	отсутствует	0				
			ведется систематически	3				
		работа в творческих группах, разработка образовательной	не принимает участие	0				
			однократное участие	2				
систематическое участие	5							

		программы ДОУ, авторских программ и др.						
		Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др	отсутствуют	0				
			имеются	2				
2	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)						
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	2				
			- призовое место	5				
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	5				
			- призовое место	8				
		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	7				
			- призовое место	10				
		Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.						
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	2				
			- призовое место	5				
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	5				
			- призовое место	8				
		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	7				
			- призовое место	10				
		Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- - отсутствует;	0				
- ведется от случая	2							
- ведется систематически, творческая позиция	5							
Продуктивное участие в методической работе ДОУ:								
участие в проектах, семинарах, педсоветах	участвует	3						
Участие, проведение конкурсов и др.	участвует	3						
проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок	участвует	3						

3	Развитие предметно-развивающей среды ДОУ	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	не проявляет творчества и инициативы	0			
			воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации	3			
			личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	5			
4	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Качественная подготовка к утренникам, праздникам и др	Подготовка, участие	5			
			Активная позиция педагога	10			
5	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР и др.	не ведется	0			
			ведется от случая к случаю;	1			
			носит системный плановый характер	2			
6	Информационная открытость МБДОУ	Выполнение функций: администратора сайта, корреспондента					
			ведущая роль	10			
			не участвует	0			
			активная позиция в данном вопросе	5			
7	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Ведение кружковой работы	отсутствует;	0			
			ведется от случая к случаю;	3			
			ведется систематически	10			
8	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	имеются	0			
			отсутствуют	2			
		Уровень решения конфликтных ситуаций;	неудовлетворительный	0			
			удовлетворительный	2			
		Добровольное участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др.	не принимают участие	0			
			принимают от случая к случаю	2			

			активное участие	4			
			Максимальное количество баллов -	100			

Приложение 1.1.

к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 22 г. Азова

Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников

инструктора по физической культуре

№	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во	Самоанализ	Оценка комиссии	Приложение
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (эксперим. площадки):					
		муниципальные	отсутствует	0			
			имеется	2			
		областные	отсутствует	0			
			имеется	3			
		федеральные	отсутствует	0			
			имеется	5			
		Внедрение инновационных технологий	отсутствует	0			
			имеется	3			
		Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.	отсутствует	0			
			однократное участие	2			
			систематическое участие	5			
Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др	отсутствуют	0					
	имеются	2					
2	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)					
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0			
			-подготовка, участие	2			
			- призовое место	5			
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0			
			-подготовка, участие	5			
- призовое место	8						

		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0					
			-подготовка, участие	7					
			- призовое место	10					
		Участие воспитанников в спортивных мероприятиях и др.							
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0					
			-подготовка, участие	2					
			- призовое место	5					
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0					
			-подготовка, участие	5					
			- призовое место	8					
		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0					
			-подготовка, участие	7					
			- призовое место	10					
Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- - отсутствует;	0							
	- ведется от случая	2							
	- ведется систематически, творческая позиция	5							
Продуктивное участие в методической работе ДОУ									
участие в проектах, семинарах, педсоветах	участвует	3							
Участие, проведение конкурсов и др.	участвует	3							
проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок	участвует	3							
3	Развитие предметно-развивающей среды МБ ДОУ	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	не проявляет творчества и инициативы	0					
воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации			3						
личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении			5						
4	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Подготовка:							
		к новому учебному году, праздникам,	личная инициатива, творческая позиция	5					
		летнему периоду	личная инициатива, творческая позиция	5					
5	Организация	Работа с детьми с	не ведется	0					

	воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	ЗПР и др.						
			ведется от случая к случаю;	1				
			носит системный плановый характер	2				
6	Информационная открытость МБДОУ	Выполнение функций:	администратора сайта,	ведущая роль	10			
			корреспондента	не участвует	0			
				активная позиция в данном вопросе	5			
7	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Ведение кружковой работы	отсутствует;	0				
			ведется от случая к случаю;	3				
			ведется систематически	10				
8	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	имеются	0				
			отсутствуют	2				
		Уровень решения конфликтных ситуаций;	неудовлетворительный	0				
			удовлетворительный	2				
		Добровольное участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др.	не принимают участие	0				
			принимают от случая к случаю	2				
			активное участие	4				
Максимальное количество баллов -				100				

Приложение 1.1.

к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 22 г. Азова

Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников

учителя – логопеда, педагога – психолога, учителя-дефектолога, тьютора

№	Критерии	Показатели	Значение показателя, условие	Возможное количество баллов	Оценка комиссии
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная	Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные			

	деятельность, социальные проекты и др.)	площадки): муниципальные областные федеральные внедрение инновационных технологий; работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др. Эффективная работа с результатами мониторинга Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др.	- отсутствует - имеется - отсутствует - имеется - отсутствует - имеется - отсутствует - ведется систематически - не принимает участие - однократное участие - систематическое участие - не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный плановый характер - отсутствуют - имеются	0 2 0 3 0 5 0 3 0 2 5 0 1 2 0 2 0 2		
2	Повышение профессионального мастерства:	1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.) на муниципальном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие - призовое место - Не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие;	0 2 5 0		

		на региональном уровне	- подготовка, участие; - призовое место	5		
		на федеральном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место - не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	8 0 7		
		2.Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.	- не принимает участие; - не принимает участие;	10 0		
		на муниципальном уровне	- подготовка, участие; - призовое место	2		
		на региональном уровне	- отсутствует; - ведется от случая к случаю;	5		
		на федеральном уровне	- ведется систематически, творческая позиция	0 5		
		3.Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- не участвует; - однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;	8 0		
			- активная позиция педагога в данном вопросе	7 10		
		4. Продуктивное участие в методической работе ДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах,		0 2		

		консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)		5 0 1 3		
3	Развитие предметно-развивающей среды ДОУ	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	- не проявляет творчества и инициативы; - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации; - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	0 3 5		
4	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Качественная подготовка к утренникам, мероприятиям и др.; Участие в общественных мероприятиях МБДОУ	- не участвует - подготовка, участие; - активная позиция педагога - не участвует - личное участие;	0 5 10 0 5		
5	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР и др.	- не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер	0 1 2		
6	Информационная открытость ДОУ	Выполнение функций: администратора сайта,	- ведущая роль - не участвует;	10 0		

		корреспондента	- однократно; - активная позиция педагога в данном вопросе	2 5		
7	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Ведение кружковой работы: наличие плана, графика работы, учета посещаемости	- отсутствует - ведется систематически	0 10		
8	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; уровень решения конфликтных ситуаций; участие родителей в мероприятиях ДОУ и др.	- имеются - отсутствуют - не удовлетворительный уровень - удовлетворительный уровень - не принимают участие - активное участие	0 2 0 2 0 4		

Максимальное количество баллов – 100

Самоанализ результатов интенсивности и высоких результатов работы воспитателя МБДОУ

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможн ое кол-во баллов	Перечень, проводимых мероприятий	Самоанал из баллы
1	1. Высокий коэффициент сохранения здоровья детей (% заболеваемости)	<u>Ранний возраст</u>			
		Более 15%	0		
		15% и менее	2		
		<u>Сад</u>			
		Более 105%	0		
		10% и менее	2		
		<u>Ранний возраст</u>			
		Менее 65%	0		
		66-80%	1		
		81-100%	3		
1. Выполнение плана дето-дней	<u>Сад</u>				
	Менее 65%	0			
	66-80%	1			
	81-100%	3			
	<u>Сад</u>				
	Менее 65%	0			
1. Выполнение плана дето-дней	66-80%	1			
	81-100%	3			

2	<p>областные</p> <p>1. Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки): Муниципальные</p> <p>Областные</p> <p>федеральные</p> <p>2.внедрение инновационных технологий;</p> <p>3.работа в творческих группах, программ и др.</p> <p>4.Эффективная работа с результатами мониторинга образовательной деятельности</p> <p>5.Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др.</p>				
3	<p>1.Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)</p>	<p>- не принимает участие;</p> <p>-подготовка, участие</p> <p>- призовое место</p>	<p>0</p> <p>2</p> <p>5</p>		

	на муниципальном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 5 8		
	на региональном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 7 10		
	на федеральном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 2 5		
	2.Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 5 8		
	на муниципальном уровне	- не принимает участие; - подготовка, участие; - призовое место	0 7 10		
	на региональном уровне	- отсутствует;	0		
	на федеральном уровне	- ведется от случая к случаю;	2		
		- ведется	5		

	<p>3. Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.)</p> <p>4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)</p>	<p>систематически, творческая позиция</p> <p>- не участвует;</p> <p>- однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;</p> <p>- активная позиция педагога в данном вопросе</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>3</p>		
4	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	<p>- не проявляет творчества и инициативы;</p> <p>- воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;</p> <p>- личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении</p>	<p>0</p> <p>3</p> <p>5</p>		
5	<p>1. Подготовка к новому учебному году, праздникам, летнему периоду, организация адаптационного периода и др.;</p> <p>2. Участие в общественных мероприятиях МБДОУ</p>	<p>- не участвует</p> <p>- подготовка, участие;</p> <p>- активная позиция педагога</p> <p>- не участвует</p>	<p>0</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>0</p>		

		- личное участие	5		
		- организация воспитанников и родителей;	10		
6	Работа с детьми с ЗПР и др.	- не ведется	0		
		- ведется от случая к случаю;	2		
		- носит системный плановый характер	5		
7	Выполнение функций: 1. администратора сайта,	- ведущая роль	10		
		-	0		
		- однократно;	2		
		-	5		

(дата заполнения)

(подпись, расшифровка подписи)

Самоанализ результатов интенсивности и высоких результатов работы старшего воспитателя МБДОУ

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Перечень, проводимых мероприятий	Самоанализ из баллы
1	1. Участие в экспериментальной деятельности				

	(экспериментальные площадки): муниципальные				
	областные	- отсутствует - имеется	0 2		
	федеральные	- отсутствует - имеется	0 3		
	2.Внедрение инновационных технологий;	- отсутствует - имеется	0 5		
	3.Работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.	- отсутствует - ведется систематически	0 4		
	4.Эффективная работа с результатами мониторинга	- не принимает участие - однократное участие -систематическое участие	0 2 6		
	5.Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др.	- не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный плановый характер	0 1 2		
		- отсутствуют	0		
		- имеются	1		
2	1. Личное участие в мероприятиях профессионального	- не принимает участие;	0		

<p>мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на региональном уровне</p> <p>на федеральном уровне</p> <p>2.Участие педагогов МБДОУ в конкурсах, фестивалях и др.</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на региональном уровне</p>	-подготовка, участие	2		
	- призовое место	5		
	- Не принимает участие;			
	- подготовка, участие;	0		
	- призовое место	5		
	- не принимает участие;	8		
	- подготовка, участие;	0		
	- призовое место	7		
		10		
	- не принимает участие;	0		
	- подготовка, участие;	1		
	- призовое место	2		
- не принимает участие;	0			
- подготовка, участие;	2			
- призовое место	3			
- не принимает участие;				
- подготовка, участие;	0			

	на федеральном уровне	- призовое место	3		
			5		
		- не принимает участие;	0		
	3. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.	- подготовка, участие;	1		
		- призовое место	2		
	на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0		
		- подготовка, участие;	2		
		- призовое место	3		
	на региональном уровне	- не принимает участие;	0		
		- подготовка, участие;	3		
	на федеральном уровне	- призовое место	5		
		- отсутствует;	0		
		- ведется от случая к случаю;	2		
	3. Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- ведется систематически, творческая позиция	5		

3	Наставничество	-отсутствует - одноразовая помощь -ведется систематически	0 1 3		
4	ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов	-не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный характер	0 1 5		
5	1.Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы и др.; 2.Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами; 3.Эффективность и качество выполнения управленческих решений; 4.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ	- не проявляет инициативы - самостоятельность принимаемых решений - не реализуются - реализуются - не выполняются - выполняются частично - выполняются в полном объеме - не участвует - личное участие;	0 5 0 3 0 1 5 0 5		
6	Работа с детьми с ЗПР и др.	- не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер	0 1 2		
7	Выполнение функций: администратора сайта,	- ведущая роль	10		

	корреспондента	- не участвует; - однократно; - активная позиция педагога в данном вопросе	0 2 5		
8	Ведение кружковой работы: наличие плана , графика работы, учета посещаемости	- отсутствует - ведется систематически	0 10		
9	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; 2.Уровень решения конфликтных ситуаций и др.	- имеются - отсутствуют - не удовлетвори- тельный уровень - удовлетворительный уровень	0 2 0 2		

_____ (подпись, расшифровка подписи)

_____ (дата заполнения)

Самоанализ результатов интенсивности и высоких результатов работы учителя – логопеда, учителя-дефектолога, тьютора

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное количество баллов	Перечень, проводимых мероприятий	Самоанализ баллы
1	1.Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки): муниципальные областные федеральные 2.Внедрение инновационных технологий; 3.Работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др. 4.Эффективная работа с результатами мониторинга	- отсутствует - имеется - отсутствует - имеется - отсутствует - имеется - отсутствует - ведется систематически - не принимает участие - однократное участие -систематическое участие - не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный	0 2 0 3 0 5 0 3 0 2 5 0 1 2		

	Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др.	<p>плановый характер</p> <p>- отсутствуют</p> <p>- имеются</p>	<p>0</p> <p>2</p>		
2	<p>1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на региональном уровне</p> <p>на федеральном уровне</p> <p>2. Участие воспитанников в</p>	<p>- не принимает участие;</p> <p>- подготовка, участие</p> <p>- призовое место</p> <p>- Не принимает участие;</p> <p>- подготовка, участие;</p> <p>- призовое место</p> <p>- не принимает участие;</p> <p>- подготовка, участие;</p> <p>- призовое место</p> <p>- не принимает участие;</p> <p>- подготовка, участие;</p> <p>- призовое место</p>	<p>0</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>8</p> <p>0</p> <p>7</p> <p>10</p> <p>0</p> <p>2</p> <p>5</p>		

	спартакиадах, спортивных соревнованиях и др.	- не принимает участие;	0		
	на муниципальном уровне	- подготовка, участие;	5		
		- призовое место	8		
	на региональном уровне	- не принимает участие;			
		- подготовка, участие;	0		
		- призовое место	7		
	на федеральном уровне	- отсутствует;	10		
		- ведется от случая к случаю;	0		
		- ведется систематически, творческая позиция	5		
	3. Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- не участвует;	0		
	4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-	- однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;	1		
		- активная позиция педагога в данном вопросе	3		

	классов, выставок, конкурсах и др.)				
3	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	<ul style="list-style-type: none"> - не проявляет творчества и инициативы; - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации; - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении 	<p>0</p> <p>3</p> <p>5</p>		
4	<p>1.Качественная подготовка к праздникам, мероприятиям и др.;</p> <p>2.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - не участвует - подготовка, участие; - активная позиция педагога - не участвует - личное участие; 	<p>0</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>0</p> <p>5</p>		
5	Работа с детьми с ЗПР и др.	<ul style="list-style-type: none"> - не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер 	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p>		
6	<p>Выполнение функций:</p> <p>1.Администратора сайта,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ведущая роль 	<p>10</p>		

	2.Корреспондента	- не участвует; - однократно; - активная позиция педагога в данном вопросе	0 2 5		
7	Ведение кружковой работы: наличие плана, графика работы, учета посещаемости	- отсутствует - ведется систематически	0 10		
8	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; 2.Уровень решения конфликтных ситуаций; 3.Участие родителей в мероприятиях МБДОУ	- имеются - отсутствуют - не удовлетворительный уровень - удовлетворительный уровень - не принимают участие - активное участие	0 2 0 2 0 4		

_____ (дата заполнения)

_____ (подпись, расшифровка подписи)

Самоанализ результатов интенсивности и высоких результатов работы педагога – психолога МБДОУ

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное количество баллов	Перечень, проводимых мероприятий	Самоанализ баллы
-------	-------------------------	------------------------------	-----------------------------	----------------------------------	------------------

1	1.Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки):				
	муниципальные	- отсутствует	0		
		- имеется	2		
	областные	- отсутствует	0		
		- имеется	3		
	федеральные	- отсутствует	0		
		- имеется	5		
	2.Внедрение инновационных технологий;	- отсутствует	0		
		- ведется систематически	3		
	3.Работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.	- не принимает участие	0		
		- однократное участие	2		
		-систематическое участие	5		
	4.Эффективная работа с результатами мониторинга	- не ведется	0		
		- ведется от случая к случаю	1		
	- работа носит системный плановый характер	2			
Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др.	- отсутствуют	0			
	- имеются	2			

2	1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)	- не принимает участие;	0			
		-подготовка, участие	2			
		- призовое место	5			
		на муниципальном уровне	- Не принимает участие;	0		
			- подготовка, участие;	5		
			- призовое место	8		
		на региональном уровне	- не принимает участие;	0		
			- подготовка, участие;	7		
			- призовое место	10		
		на федеральном уровне		0		
			- не принимает участие;	2		
		2.Участие воспитанников в спартакиадах, спортивных соревнованиях и др.	- подготовка, участие;	5		
- призовое место	0					
на муниципальном уровне	- не принимает участие;		5			
	- подготовка, участие;		8			

	на региональном уровне	- призовое место	0		
		- не принимает участие;	7		
		- подготовка, участие;	10		
	на федеральном уровне	- призовое место	0		
		- отсутствует;	2		
	3. Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.)	- ведется от случая к случаю;	5		
	4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)	- ведется систематически, творческая позиция	0		
		- не участвует;	1		
		- однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;	3		
		- активная позиция педагога в данном вопросе			
3	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	- не проявляет творчества и инициативы;	0		
		- воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;	3		

		- личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	5		
4	1.Качественная подготовка к праздникам, мероприятиям и др.;	- не участвует	0		
		- подготовка, участие;	5		
	2.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ	- активная позиция педагога	10		
		- не участвует	0		
		- личное участие;	5		
5	Работа с детьми с ЗПР и др.	- не ведется	0		
		- ведется от случая к случаю;	1		
		- носит системный плановый характер	2		
6	Выполнение функций: 1.Администратора сайта, 2.Корреспондента	- ведущая роль	10		
		- не участвует;	0		
		- однократно;	2		
		- активная позиция педагога в данном вопросе	5		
7	Ведение кружковой работы: наличие плана, графика работы,	- отсутствует	0		

	учета посещаемости	- ведется систематически	10		
8	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;	- имеются	0		
		- отсутствуют	2		
	2.Уровень решения конфликтных ситуаций;	- не удовлетворительный уровень	0		
		- удовлетворительный уровень	2		
	3.Участие родителей в мероприятиях МБДОУ	- не принимают участие	0		
		- активное участие	4		

(дата заполнения)

(подпись, расшифровка подписи)

Самоанализ результатов интенсивности и высоких результатов работы музыкального руководителя МБДОУ

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Перечень, проводимых мероприятий	Самоанализ из баллы
1	1.Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки): муниципальные	- отсутствует	0		
		- имеется	2		
	областные				

	федеральные	- отсутствует - имеется	0 3		
	2.Внедрение инновационных технологий;	- отсутствует - имеется	0 5		
	3.Работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.	- отсутствует - ведется систематически	0 3		
	4.Эффективная работа с результатами мониторинга	- не принимает участие - однократное участие -систематическое участие	0 2 5		
	5.Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др.	- не ведется - ведется от случая к случаю - работа носит системный плановый характер	0 1 2		
		- отсутствуют - имеются	0 2		
2	1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.) на муниципальном уровне	- не принимает участие; -подготовка, участие - призовое место - Не принимает участие;	0 2 5 0		

		- подготовка, участие;	5		
		- призовое место	8		
	на региональном уровне	- не принимает участие;	0		
		- подготовка, участие;	7		
		- призовое место	10		
	на федеральном уровне	- не принимает участие;	0		
	2.Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.	- подготовка, участие;	2		
		- призовое место	5		
	на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0		
		- подготовка, участие;	5		
		- призовое место	8		
	на региональном уровне	- не принимает участие;	0		
		- подготовка, участие;	7		
		- призовое место	10		
	на федеральном уровне	- подготовка, участие;	0		
		- призовое место	2		
		- отсутствует;			
		- ведется от случая			

	<p>3. Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.)</p> <p>4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок, конкурсах и др.)</p>	<p>к случаю;</p> <p>- ведется систематически, творческая позиция</p> <p>- не участвует;</p> <p>- однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;</p> <p>- активная позиция педагога в данном вопросе</p>	<p>5</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>3</p>		
3	<p>Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)</p>	<p>- не проявляет творчества и инициативы;</p> <p>- воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации;</p> <p>- личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении</p>	<p>0</p> <p>3</p> <p>5</p>		
4	<p>1. Качественная подготовка к утренникам, мероприятиям и др.;</p> <p>2. Участие в общественных мероприятиях МБДОУ</p>	<p>- не участвует</p> <p>- подготовка, участие;</p> <p>- активная позиция педагога</p> <p>- не участвует</p>	<p>0</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>0</p>		

		- личное участие;	5		
5	Работа с детьми с ЗПР и др.	- не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер	0 1 2		
6	Выполнение функций: 1.Администратора сайта, 2.Корреспондента	- ведущая роль - не участвует; - однократно; - активная позиция педагога в данном вопросе	10 0 2 5		
7	Ведение кружковой работы: наличие плана, графика работы, учета посещаемости	- отсутствует - ведется систематически	0 10		
8	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; 2.Уровень решения конфликтных ситуаций; 3.Участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др.	- имеются - отсутствуют - не удовлетворительный уровень - удовлетворительный уровень - не принимают участие - активное участие	0 2 0 2 0 4		

--	--	--	--	--	--

(дата заполнения)

(подпись, расшифровка подписи)

Самоанализ результатов интенсивности и высоких результатов работы инструктора по физической культуре МБДОУ

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Перечень, проводимых мероприятий	Самоанализ из баллы	
1	1.Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки):	муниципальные	- отсутствует	0		
			- имеется	2		
		областные	- отсутствует	0		
			- имеется	3		
		федеральные	- отсутствует	0		
			- имеется	5		
		2.Внедрение инновационных технологий;	- отсутствует	0		
			- ведется систематически	3		
		3.Работа в творческих группах, разработка образовательной программы МБДОУ, авторских программ и др.	- не принимает участие	0		
			- однократное участие	2		
			-систематическое участие	5		
		4.Эффективная работа с результатами мониторинга	- не ведется	0		
- ведется от случая к случаю	1					
- работа носит системный	2					

	Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др.	<p>плановый характер</p> <p>- отсутствуют</p> <p>- имеются</p>	<p>0</p> <p>2</p>		
2	<p>1. Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на региональном уровне</p> <p>на федеральном уровне</p> <p>2. Участие воспитанников в</p>	<p>- призовое место</p> <p>- не принимает участие;</p> <p>- подготовка, участие</p> <p>- призовое место</p> <p>- Не принимает участие;</p> <p>- подготовка, участие;</p> <p>- призовое место</p> <p>- не принимает участие;</p> <p>- подготовка, участие;</p> <p>- призовое место</p> <p>- не принимает участие;</p> <p>- подготовка, участие;</p> <p>- призовое место</p> <p>- не принимает участие;</p> <p>- подготовка, участие;</p> <p>- призовое место</p>	<p>0</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>0</p> <p>5</p> <p>8</p> <p>0</p> <p>7</p> <p>10</p> <p>0</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>0</p>		

	спартакиадах, спортивных соревнованиях и др.	- не принимает участие;	5		
			8		
	на муниципальном уровне	- подготовка, участие;	0		
		- призовое место	7		
		- не принимает участие;	10		
	на региональном уровне	- подготовка, участие;	0		
		- призовое место	2		
		- отсутствует;	5		
	на федеральном уровне	- ведется от случая к случаю;	0		
			1		
		- ведется систематически, творческая позиция	3		
	3. Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.		0		
	- не участвует;	1			
	- однократно, по инициативе других педагогов, либо заданию администрации;	3			
4. Продуктивное участие в методической работе МБДОУ (фиксированное участие в проектах, семинарах, педсоветах, консилиумах, проведение открытых занятий, мастер-		0			
	- активная позиция педагога в данном вопросе	1			
		3			

	классов, выставок, конкурсах и др.)				
3	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	<ul style="list-style-type: none"> - не проявляет творчества и инициативы; - воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации; - личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении 	<p>0</p> <p>3</p> <p>5</p>		
4	<p>1.Качественная подготовка к праздникам, мероприятиям и др.;</p> <p>2.Участие в общественных мероприятиях МБДОУ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - не участвует - подготовка, участие; - активная позиция педагога - не участвует - личное участие; 	<p>0</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>0</p> <p>5</p>		
5	Работа с детьми с ЗПР и др.	<ul style="list-style-type: none"> - не ведется - ведется от случая к случаю; - носит системный плановый характер 	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p>		
6	<p>Выполнение функций:</p> <p>1.Администратора сайта,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ведущая роль 	<p>10</p>		

	2.Корреспондента	- не участвует;	0		
		- однократно;	2		
		- активная позиция педагога в данном вопросе	5		
7	Ведение кружковой работы: наличие плана, графика работы, учета посещаемости	- отсутствует	0		
		- ведется систематически	10		
8	1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;	- имеются	0		
		- отсутствуют	2		
	2.Уровень решения конфликтных ситуаций;	- не удовлетворительный уровень	0		
		- удовлетворительный уровень	2		
	3.Участие родителей в мероприятиях МБДОУ	- не принимают участие	0		
		- активное участие	4		

(дата заполнения)

(подпись, расшифровка подписи)

Критерии оценки качества выполняемых работ работниками МБДОУ

Максимальное количество % - 200

Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	50
2	Моделирование современных подходов к развитию взаимодействия МБДОУ и семьи в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО)	50
3	Организация работы с социальными партнерами по реализации программного содержания дошкольного воспитания (наличие договора, плана работы и его эффективная реализация)	25
4	Высокий уровень методической работы по повышению профессионального мастерства и самообразования педагогов.	25
5	Повышение авторитета и имиджа МБДОУ	50

Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1	Качественная организация и взаимодействие по созданию единого образовательного пространства ДОУ — школа и другими социальными институтами	50
2	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	50
3	Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, табеля посещаемости воспитанников, учёта оздоровительных мероприятий, протоколов родительских собраний, сведений о родителях и т.д.)	50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве детского сада	25
5	Удовлетворенность родителей процессом и результатами воспитательно-образовательного процесса, обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ	25

Критерии оценки качества выполняемых работ музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент

1	Своевременное и качественное оформление документации	50
2	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	50
3	Участие в мероприятиях, повышающее имидж МБДОУ, активное участие в мероприятиях проводимых на уровне МБДОУ	50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной детского сада	25
5	Результативное взаимодействие с педагогами МБДОУ	25

**Критерии оценки качества выполняемых работ
инструктора по физической культуре**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент
1	Своевременное и качественное оформление документации	50
2	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	50
3	Участие в мероприятиях, повышающее имидж МБДОУ, активное участие в мероприятиях проводимых на уровне МБДОУ	50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной детского сада	25
5	Результативное взаимодействие с педагогами МБДОУ	25

**Критерии оценки качества выполняемых работ
учителя-логопеда, учителя-дефектолога, тьютора**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 50
2	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 50
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
педагога-психолога**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 50
2	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 50
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
заместителя заведующего по АХЧ**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	30
2	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	50
3	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	30
4	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	40
5	Участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
кладовщика**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	30
2	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	50
3	Регулярное участие в составление заявок на продукты питания, контроль сроков реализации, количество и качество их поступления	30
4	Строгий учет наличия хранящихся на складе материальных ценностей	40

5	Участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	50
---	--	----

**Критерии оценки качества выполняемых работ
младшего воспитателя (помощника воспитателя)**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников;	20
2	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	50
3	Помощь в преобразовании развивающей среды в МБДОУ, обновление интерьера;	40
4	Помощь и активное участие в мероприятиях МБДОУ (конкурсы, развлечения, праздники.);	40
5	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ шеф-повара,
повара**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1.	Строгое соблюдение норм, калорийности и режима питания (соблюдение графика выдачи пищи). Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	50
2.	Регулярное участие в составление заявок на необходимые продовольственные товары, полуфабрикаты и сырье, контроль сроков реализации, количество и качество их поступления	50
3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, администрации, сотрудников МБДОУ	50
4.	Интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников.	25
5.	Систематическое соблюдение требований СанПиН.	25

**Критерии оценки качества выполняемых работ
подсобного рабочего (кухонного рабочего)**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	70
2	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН и выполнение санитарно-эпидемиологических требований	30

3	Соблюдение правил пользования инвентарем, посудой по назначению, в соответствии с маркировкой	50
4	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент ы
1	Качественное содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН	50
2	Помощь и активное участие в работе и мероприятиях групп раннего возраста	50
3	Своевременное проведение предупредительных и профилактических мероприятий	50
4	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
сторожа**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства;	50
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	50
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении МБДОУ	50
4	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении мелких ремонтных работ, озеленении	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
дворника**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Процент ы
1	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, стрижка кустарников);	50
2	Участие в мелком ремонте оборудования	50
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории	50
4	Личная инициатива в выполнении работ по благоустройству территории, озеленении	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Качественный ремонт электропроводки, водонагревателей, стиральных машин	50
2	Своевременное проведение предупредительных и профилактических мероприятий по бесперебойной работе электроосвещения	50
3	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, своевременная модернизация оборудования	50
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Обеспечение продления срока службы имущества и оборудования	50
2	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	50
3	Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН, обоснованных жалоб и замечаний по качеству предоставляемых услуг	25
4	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр	50
5	Своевременное проведение предупредительных и профилактических мероприятий по ремонту мягкого инвентаря	25

**Критерии оценки качества выполняемых работ
кастелянши**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Помощь и активное участие в подготовке к мероприятиям МБДОУ (конкурсы, развлечения, праздники.)	50
2	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды	50
3	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	50
4	Выполнение работ по благоустройству территории, пошив костюмов, штор, кукольной одежды	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
слесаря-сантехника**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты

1	Своевременное устранение неполадок	50
2	Участие в ремонте помещений, оборудования	50
3	Выполнение по благоустройству территории, озеленении	50
4	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний со стороны администрации МБДОУ, контролирурующих и надзорных органов	50
2	Оперативность выявления и устранение неполадок, своевременное проведение ремонтных работ	50
3	Выполнение работ по благоустройству территории, своевременное и качественное устранение травмоопасных предметов на детских игровых и физкультурных площадках	50
4	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	50

**Критерии оценки качества выполняемых работ
бухгалтера, специалиста в сфере закупок**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Работа на сайтах Казначейства «ППО CFAR (СУФД)», АЦК «ФИНАНСЫ», АЦК «ПЛАНИРОВАНИЕ», ГМУ (bas.gov.ru) Официальный сайт о размещении информации государственных (муниципальных) учреждениях, (zakupki.gov.ru) Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок - ЕИС 44-ФЗ, (zakupki.gov.ru) Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок ЕИС 223-ФЗ посредством сайта Контур Экстерн Лайн: - (rostov.gks.ru) официальный сайт РФ РОССТАТ, (nalog.ru) официальный сайт РФ УФНС, (pfrf.ru) официальный сайт ПФР, (fss.ru) официальный сайт ФСС.	50
2	Качественное предоставление статистической, оперативной и текущей отчетности и информации, соблюдение сроков ее предоставления	50
3	Внедрение прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета	20
4	Отсутствия замечаний по результатам проверок	50
5	Выполнение работ по благоустройству территории детского сада	30

**Критерии оценки качества выполняемых работ
главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Работа на сайтах Казначейства «ППО CFAR (СУФД)», АЦК « ФИНАНСЫ», АЦК « ПЛАНИРОВАНИЕ», ГМУ (bas.gov.ru) Официальный сайт о размещении информации государственных (муниципальных) учреждениях, (zakupki.gov.ru) Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок- ЕИС 44-ФЗ, (zakupki.gov.ru) Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок ЕИС 223-ФЗ посредством сайта Контур Экстерн Лайн: - (rostov.gks.ru) официальный сайт РФ РОССТАТ, (nalog.ru) официальный сайт РФ УФНС, (prf.ru) официальный сайт ПФР, (fss.ru) официальный сайт ФСС.	50
2	Качественное предоставление статистической, оперативной и текущей отчетности и информации, соблюдение сроков ее предоставления	50
3	Внедрение прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета	30
4	Отсутствия замечаний по результатам проверок	50
5	Выполнение работ по благоустройству территории, озеленении	20

Максимальное количество % - не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБДОУ.

Приняты
на общем собрании работников
МБДОУ № 22 г. Азова
Протокол № 4 от 25.12.2024 г.
Согласовано:
Председатель ПК
_____ И.А. Сибиль

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова
_____ Е.В.Маценко
Приказ № 8 от 09.01.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О премировании работников МБДОУ № 22 г. Азова

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации статья 144, Федеральным законом от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Постановлением администрации города Азова от 24.11.2021 г. № 1131 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова», положением «Об оплате труда работников МБДОУ № 22 г. Азова».

1.2. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда и средств экономии по фонду оплаты труда.

1.3. Работникам могут выплачиваться разовые премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2. Порядок премирования

2.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и условий, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

2.2. Оценка деятельности работников по итогам работы осуществляется в следующем порядке:

Руководитель подразделения (старший воспитатель и завхоз) подает заведующему МБДОУ «Представление о поощрении» (согласно образца 1) с указанием мотива поощрения по каждому работнику;

Заведующий МБДОУ передает представление в комиссию, которая путем открытого голосования окончательно определяет размер выплаты;

2.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентном, так и в абсолютном размере к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер выплат максимальным пределом не ограничивается;

2.4. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом;

3. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств экономии по фонду оплаты труда. Надбавка стимулирующего характера по итогам работы не начисляется работникам, уволившимся по собственному желанию.

Представление о поощрении по итогам работы за _____ 202__ г.

Заведующему МБДОУ № 22 г. Азова

от _____

(должность) ФИО

№ п/п	Табельный номер	Ф.И.О.	Должность	Наименование показателя и значение условия	
				Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации
				Замечания отсутствуют 25 %	Замечания имеются 0 %
				Проявляет инициативу 100 %	Не проявляет 0 %
				Принимает 50 %	Не принимает 0 %
				Принимает 50 %	Не принимает 0 %
				Квалифицированное исполнение поставленных задач 100 %	Не выполнение поставленных задач 0 %
				Замечания отсутствуют 50 %	Замечания имеются 0 %
				Итого %	

(дата)

(должность)

(подпись)

(расшифровка)

ПРОТОКОЛ № _____ РЕШЕНИЯ КОМИССИИ «___» _____ 202__ г.

Заведующему МБДОУ № 22 г. Азова

от _____

(должность) ФИО

№ п/п	Табельный номер	Ф.И.О.	Должность	Наименование показателя и значение условия				
				Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации			
Замечания отсутствуют 25 %	Замечания имеются 0 %	Проявляет инициативу 100 %	Не проявляет 0 %	Принимает 50 %	Не принимает 0 %	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Соблюдение исполнительской дисциплины	Обеспечение сохранности муниципального имущества
Принимает 50 %	Не принимает 0 %	Принимает 50 %	Не принимает 0 %	Квалифицированное исполнение поставленных задач 100 %	Не выполнение поставленных задач 0 %	Замечания отсутствуют 50 %	Замечания имеются 0 %	Итого %
Итого:								
Сумма стимулирующих выплат								

(дата)_____
(должность)_____
(подпись)_____
(расшифровка)

4. Выплата разовых премий осуществляется с учетом выполнения показателей и условий премирования:

№	Наименование показателя	Значение условия
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Замечания имеются
		Замечания отсутствуют
2	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Принимает участие
		Не принимает участие

4.1. Предложение о премировании выносит заведующий, её размер определяется с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работников МБДОУ № 22 г. Азова.

4.2.. Работникам МБДОУ премия не выплачивается, если имелись замечания вышестоящих и проверяющих организаций, нарушения трудовой дисциплины, инструкций по технике безопасности и охране жизни и здоровья детей, должностных обязанностей в течение года.

Согласовано:
Председатель ПК

И.А. Сибиль

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ № 22 г. Азова

Е.В. Маценко

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате материальной помощи работникам

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова (МБДОУ № 22 г. Азова)

1. Общие положения.

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением администрации от 24.11.2021 № 1131 « Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования города Азова» и устанавливает порядок назначения, критерии и нормы выплат материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова (далее МБДОУ № 22 г. Азова).

МБДОУ № 22 г. Азова, финансируемое за счет средств муниципального и областного бюджетов, предусматривает фонд материальной помощи в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

2. Порядок выплаты материальной помощи работникам МБДОУ № 22 г. Азова

2.1. Материальная помощь работникам МБДОУ № 22 г. Азова выплачивается в следующих случаях:

2.1.1. Материальная помощь работникам в связи со смертью членов семьи (супруга (и), детей, родителей), членам семьи (супругу (е), детям, родителям) в связи со смертью работника при наличии средств на указанные цели;

2.1.2. При рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

2.1.3. В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других);

2.1.4. Материальная помощь выплачивается в связи с болезнью, санаторно-курортным лечением, необходимостью приобретения дорогостоящих

лекарств (при наличии длительного больничного листа, рецептов на лекарства) и т.п.;

2.1.5. В случае острой необходимости.

2.2. Материальная помощь не выплачивается работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

2.3. Выплата материальной помощи работникам МБДОУ № 22 г. Азова производится в соответствии с приказом заведующего на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяет руководитель образовательного учреждения до 2-х должностных окладов. Размер и выплата материальной помощи заведующему устанавливаются в соответствии с приказом Управления образования г. Азова на основании письменного заявления руководителя МБДОУ № 22 г. Азова.

2.4. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда материальной помощи, предусмотренного сметой доходов и расходов и лимитами бюджетных обязательств по соответствующему коду экономической классификации.

3. Заключительная часть.

Данное положение является примерным и может быть изменено в связи с изменением нормативной базы, указанной в п.1.

Приняты
на общем собрании работников
МБДОУ № 22 г. Азова
Протокол № 3 от 25.08.2021 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова
_____ Е.В.Маценко
Приказ № 29 от 25.08.2021 г.

Согласовано:
Председатель ПК

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке индексации заработной платы»

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 22 г. Азова (МБДОУ № 22 г. Азова)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке индексации заработной платы (далее - "Положение") в МБДОУ № 22 г. Азова (далее - "работодатель") разработано в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Индексация заработной платы (далее - "индексация" и "зарплата") обеспечивает повышение уровня реального содержания зарплаты работников МБДОУ № 22 г. Азова.

1.3. Индексация проводится по мере внесения изменений в нормативно-правовые акты Муниципального образования город Азов и внесения изменений в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Размер индекса устанавливается локальным нормативным актом (п. 1.3 Положения).

1.5. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

1.6. Размер индекса вступает в силу и применяется для расчета зарплаты с момента, указанного в локальном нормативном акте.

1.7. Индексации подлежит базовая месячная тарифная ставка (БМТС) работника первого квалификационного уровня (работника наименьшей категории).

1.7.1. Зарплаты, производные от БМТС, индексируются в установленном порядке их начисления.

1.7.2. Заплаты, начисляемые вне зависимости от БМТС, индексируются от их исходного размера, действовавшего на момент индексации.

1.7.3. Премии, надбавки, доплаты, компенсации индексируются в зависимости от финансового и экономического состояния работодателя, что определяется коэффициентами ликвидности, показателями платежеспособности и показателями рентабельности.

1.8. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.

1.9. Производить индексацию запрещается в случае выявления признаков несостоятельности (банкротства) МБДОУ № 22 г. Азова.

1.10. Представителями работников в целях соблюдения и исполнения настоящего Положения является первичная профсоюзная организация.

2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ИНДЕКСАЦИИ

2.1. Бухгалтерия ежегодно до 1 числа первого месяца, следующего после окончания квартала, определяют наличие или отсутствие причин для индексации и при наличии причин, указанных в п. 1.3 Положения, представляют работодателю обоснованные предложения с расчетом величины индексации.

2.2. Работодатель с учетом своего финансового и экономического состояния в течение 2-х дней рассматривает поступившие предложения и со своим мотивированным заключением о возможности или невозможности индексации выносит проект локального нормативного акта об индексации или о временном отклонении индексации на обсуждение представителей работников.

2.3. Представители работников в течение 2 дней рассматривают представленный им проект локального нормативного акта об индексации или о временном отклонении индексации и с учетом мнения работников составляют свое обоснованное суждение с последующей его передачей работодателю.

2.4. Работодатель с учетом обоснованного суждения представителей работников утверждает локальный нормативный акт об индексации или о временном отклонении индексации.

2.5. Утвержденный локальный нормативный акт об индексации или о временном отклонении индексации является одним из оснований для начисления зарплаты, премий, надбавок, доплат, компенсаций.

3. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Лица, участвующие в реализации настоящего Положения, несут персональную ответственность за его невыполнение или нарушение.

3.2. Изменения, дополнения вносятся в настоящее Положение в порядке, установленном локальными нормативными актами по делопроизводству.

3.3. Индексация зарплаты производится на основании приказа руководителя со ссылкой на соответствующий нормативный акт. После этого оформляются дополнительные соглашения к трудовому договору с сотрудниками и вносятся изменения в штатное расписание.

Приняты
на общем собрании работников
МБДОУ № 22 г. Азова
Протокол № 3 от 25.08.2021
Согласовано:
Председатель ПК
_____ И.А. Сибиль

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова
_____ Е.В.Маценко
Приказ № 29 от 25.08.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«О защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 24 Конституции РФ от 12.12.1993г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования от 01.07. 2020), Гражданским кодексом РФ от 30.11.1994г. № 51-ФЗ (с изменениями от 26.01.1996 № 14-ФЗ; от 26.11.2001 № 146-ФЗ; от 18.12.2006 № 230-ФЗ), Трудовым Кодексом от 30.12.2001г. № 197-ФЗ, федеральными законами от 27.07.2006г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», изменениями от 09.03.2021 г., от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных» изменениями от 30.12.2020 г., Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.03.2012 г. № 211 «Об утверждении перечня мер, направленных на обеспечение, выполнение, обязанностей, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных» с изменениями на 15.04.2019 г., Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», с изменениями от 24.03.2021 г.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну работников МБДОУ от несанкционированного доступа, неправомерного их пользования или утраты.

1.3. Настоящее Положение устанавливает основные понятия и состав персональных данных работников в МБДОУ № 22 г. Азова, регулирует отношения, связанные с обработкой персональных данных работников и гарантии конфиденциальности сведений о работнике, предоставленных работником работодателю, устанавливает ответственности должностных лиц, имеющих доступ к персональным данным работников МБДОУ № 22, определяет права и обязанности работников по защите персональных

данных, а также обязанности сотрудников по обеспечению достоверности персональных данных.

1.3.1. **Персональные данные** – любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определённому или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

1.3.2. **Оператор** – государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемых с персональными данными.

1.3.3. **Обработка персональных данных** – любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

1.3.4. **Автоматизированная обработка персональных данных** – обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники.

1.3.5. **Распространение персональных данных** – действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределённому кругу лиц.

1.3.6. **Предоставление персональных данных** – действия, направленные на раскрытие персональных данных определённому лицу или определённому кругу лиц.

1.3.7. **Блокирование персональных данных** – временное прекращение обработки персональных данных (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных).

1.3.8. **Уничтожение персональных данных** – действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных.

1.3.9. **Обезличивание персональных данных** – действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

1.3.10. **Информационная система персональных данных** – совокупность содержащихся в базах данных персональных данных и обеспечивающих их обработку информационных технологий и технических средств.

1.3.11 **Общедоступные данные** - сведения общего характера и иная информация, доступ к которой не ограничен.

1.4. При определении объёма и содержания персональных данных работника администрация ДООУ руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом, Федеральными законами и настоящим Положением.

1.5. К персональным данным работника, получаемым и подлежащим хранению у работодателя в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Положением, относятся следующие сведения, содержащиеся в личных делах работников:

- паспортные данные работника;
- ИНН;
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- копия документа воинского учёта (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- копия документа об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки);
- анкетные данные, заполненные работником при поступлении на работу или в процессе работы (в том числе – автобиография, сведения о семейном положении работника, перемене фамилии, наличии детей и иждивенцев);
- документы о возрасте малолетних детей и месте их обучения;
- документы о состоянии здоровья детей и других родственников (включая справки об инвалидности, о наличии хронических заболеваний);
- документы о состоянии здоровья (сведения об инвалидности, о беременности и т.п.);
- иные документы, которые с учётом специфики работы и в соответствии с законодательством Российской Федерации должны быть предъявлены работником при заключении трудового договора или в период его действия (включая медицинские заключения, предъявляемые работником при прохождении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров);
- трудовой договор;
- заключение по данным психологического исследования (если такое имеется);
- копии приказов о приёме, переводах, увольнении, повышении заработной платы, премировании, поощрениях и взысканиях;
- личная карточка по форме Т-2;
- заявления, объяснительные и служебные записки работника;

- документы о прохождении работником аттестации, повышения квалификации;
- иные документы, содержащие сведения о работнике, нахождение которых в личном деле работника необходимо для документального оформления трудовых правоотношений с работником (включая приговоры суда о запрете заниматься педагогической деятельностью или занимать руководящие должности).

1.6. Размещение на официальном сайте фотографий работников, видео с работниками сотрудники разрешают путём предоставления согласия на обработку персональных данных в дошкольном образовательном учреждении.

1.7. Персональные данные работника МБДОУ № 22 г. Азова являются конфиденциальной информацией и не могут быть использованы сотрудниками дошкольного образовательного учреждения в личных целях.

2. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

2.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

2.1.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечение личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечение сохранности имущества.

2.1.2. При определении объёма и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться 24 статьёй Конституцией Российской Федерации, 65 статьёй Трудового Кодекса и иными федеральными законами;

2.1.3. Все персональные данные работника следуют получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику от целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

2.1.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся (в соответствии со статьёй 10 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных») к специальным категориям персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов,

религиозных или философских убеждений, состоянии здоровья, интимной жизни, за исключением случаев, если:

- субъект персональных данных дал согласие в письменной форме на обработку своих персональных данных;
- персональные данные сделаны общедоступными субъектом персональных данных;
- обработка персональных данных необходима в связи с реализацией международных договоров Российской Федерации о реадмиссии;
- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 25 января 2002 года № 8-ФЗ «О Всероссийской переписи населения»;
- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством о государственной социальной помощи, трудовым законодательством, пенсионным законодательством Российской Федерации;
- обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных либо жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц и получение согласия субъекта персональных данных невозможно;
- обработка персональных данных осуществляется в медико-профилактических целях установления медицинского диагноза, оказания медицинских и медико-социальных услуг при условии, что обработка персональных данных осуществляется лицом, профессионально занимающимся медицинской деятельностью и обязанным в соответствии с законодательством Российской Федерации сохранять врачебную тайну;
- обработка персональных данных членов (участников) общественного объединения или религиозной организации осуществляется соответствующими общественным объединением или религиозной организацией, действующими в соответствии с законодательством Российской Федерации, для достижения законных целей, предусмотренных их учредительными документами, при условии, что персональные данные не будут распространяться без согласия в письменной форме субъектов персональных данных;
- обработка персональных данных необходима для установления или осуществление прав субъекта персональных данных или третьих лиц, а равно и в связи с осуществлением правосудия;
- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции, об оперативно-розыскной деятельности,

об исполнительном производстве, уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации;

- обработка полученных в установленных законодательством Российской Федерации случаях персональных данных осуществляется органами прокуратуры в связи с осуществлением ими прокурорского надзора;
- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством об обязательных видах страхования, со страховым законодательством;
- обработка персональных данных осуществляется в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, государственными органами, муниципальными органами или организациями в целях устройства детей, оставшихся без попечения родителей на воспитание в семьи граждан;
- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации о гражданстве Российской Федерации.

2.1.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

2.1.6. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

2.1.7. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счёт его средств в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.1.8. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

2.1.9. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

2.1.10. Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

2.2. Передача персональных данных работников в пределах МБДОУ № 22 г. Азова осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

2.3. При обработке персональных данных должны быть обеспечены точность персональных данных, их достаточность, а в необходимых случаях

и актуальность по отношению к целям обработки персональных данных. Оператор должен принимать необходимые меры либо обеспечивать их принятие по удалению или уточнению неполных или неточных данных.

2.4. Операторы и иные лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом.

2.5. Оператор при обработке персональных данных обязан принимать необходимые правовые, организационные и технические меры или обеспечивать их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

2.6. Не допускается отвечать на вопросы, связанные с передачей персональной информации по телефону или факсу.

2.7. Все меры конфиденциальности при сборе, обработке и передаче персональных данных сотрудника распространяются как на бумажные, так и на электронные (автоматизированные) носители информации.

3. Хранение использование персональных данных

3.1. Хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом, договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных. Обрабатываемые персональные данные подлежат уничтожению либо обезличиванию по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

3.2. Персональные данные работников МБДОУ № 22 г. Азова хранятся на бумажных и электронных носителях. Рекомендуются при обработке данных с помощью компьютера закрывать паролем файлы, имеющие персональные данные.

3.3. В процессе хранения персональных данных работников должны обеспечиваться:

- требования нормативных документов, устанавливающих правила хранения конфиденциальных сведений;
- сохранность имеющихся данных, ограничение доступа к ним, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;

- контроль за достоверностью и полнотой персональных данных, их регулярное обновление и внесение по мере необходимости соответствующих изменений.

3.4. Доступ к персональным данным работников имеют:

- заведующий МБДОУ;
- главный бухгалтер, бухгалтер;
- завхоз;
- старший воспитатель;
- иные работники, определяемые приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением в пределах своей компетенции.

3.5. Помимо лиц, указанных в п. 3.4 настоящего Положения, права доступа к персональным данным работников имеют лица, уполномоченные действующим законодательством.

3.6. Лица, имеющие доступ к персональным данным обязаны использовать персональные данные работников лишь в целях, для которых они были предоставлены.

3.7. Ответственным за организацию и осуществление хранения персональных данных работников организации является заместитель заведующего в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

3.8. Персональные данные работника отражаются в личной карточке работника (форма Т-2), которая заполняется после издания приказа о его приеме на работу. Личные карточки работников хранятся в шкафах в алфавитном порядке.

4. Передача персональных данных

4.1. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

4.1.1. Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

4.1.2. Не сообщать персональные данные работников коммерческих целях без его письменного согласия.

4.1.3. Предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

4.1.4. Осуществлять передачу персональных данных работников пределах дошкольного образовательного учреждения в соответствии с данным Положением, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

4.1.5. Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

4.1.6. Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

4.1.7. Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

5. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

5.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право:

5.1.1. Получать полную информацию о своих персональных данных и их обработке.

5.1.2. На свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копии любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев предусмотренных федеральными законами. Получение указанной информации о своих персональных данных возможно при личном обращении работника, - к заместителю заведующего, ответственному за организацию и осуществление хранения персональных данных работников.

5.1.3. На определение своих представителей для защиты своих персональных данных.

5.1.4. На доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору.

5.1.5. Требовать об исключении или исправлений неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований действующего законодательства. Указанное требование должно быть оформлено письменным заявлением работника на имя заведующего ДОУ. При отказе руководителя организации исключить или исправить персональные данные работника, работник имеет право заявить в письменном виде руководителю организации, осуществляющей образовательную деятельность, о своем несогласии, с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного

характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающем его собственную точку зрения.

5.1.6. Требовать об извещение организацией всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника обо всех произведённых в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

5.1.7. Работники должны быть ознакомлены с настоящим Положением. С этой целью в учреждении организуется и ведется Журнал ознакомления работников с настоящим Положением

5.1.8. Обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействия организации при обработке и защите его персональных данных.

6. Обязанности работника персональных данных по обеспечению достоверности его персональных данных

6.1. В целях обеспечения достоверности персональных данных работники обязаны:

6.1.1. При приёме на работу в МБДОУ № 22 г. Азова учреждение представлять уполномоченным работником достоверные сведения о себе в порядке и объеме, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.1.2. В случае изменения персональных данных работника: фамилия, имя, отчество, адрес места жительства, паспортные данные, сведения об образовании, состоянии здоровья (вследствие выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником его должностных, трудовых обязанностей и т.п.) сообщать об этом в течение 5 рабочих дней с даты их изменений.

7. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

7.1. Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. *Персональная ответственность* - одно из главных требований к организации функционирования системы защиты персональной информации и обязательное условие обеспечения эффективности этой системы.

7.3. Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии законодательством Российской Федерации за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.

7.4. За нарушение правил хранения и использования персональных данных, повлекшее за собой материальный ущерб работодателю, работник

несет материальную ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.5. Материальный ущерб, нанесённый субъекту персональных данных за счёт ненадлежащего хранения и использования персональных данных, подлежит возмещению в порядке, установленном действующим законодательством.

7.6. Моральный вред, причинённый субъекту персональных данных вследствие нарушения его прав, нарушения правил обработки персональных данных, установленных настоящим Федеральным законом, а также требований к защите персональных данных, установленных в соответствии с Федеральным законом № 152-ФЗ “О персональных данных”, подлежит возмещению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от возмещения имущественного вреда и понесенных субъектом персональных данных убытков.

7.7. МБДОУ вправе осуществлять без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных лишь обработку следующих персональных данных:

- относящихся к субъектам персональных данных, которых связывают с оператором трудовые отношения (работникам);
- полученных оператором в связи с заключением договора, стороной которого является субъект персональных данных, если персональные данные не распространяются, а также не предоставляются третьим лицам без согласия субъекта персональных данных и используются оператором исключительно для исполнения указанного договора и заключение договоров субъектом персональных данных;
- являющихся общедоступными персональными данными;
- включающих в себя только фамилии, имена и отчества субъектов персональных данных;
- необходимых в целях однократного пропуска субъекта персональных данных на территорию организации или в иных аналогичных целях;
- включённых в информационной системы персональных данных, имеющие в соответствии с федеральными законами статус федеральных автоматизированных информационных систем, а также в государственные информационные системы персональных данных, созданные в целях защиты безопасности государства и общественного порядка;
- обрабатываемых без использования средств автоматизации в соответствии с федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающими требования к обеспечению безопасности персональных данных при их обработке и к соблюдению прав субъектов персональных данных.

Во всех остальных случаях оператор (руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, и (или) уполномоченные им лица) обязан направить в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных соответствующее уведомление.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБДОУ № 22 г. Азова, принимается на Общем собрании работников, согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Положение принимается на неопределённый срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 8.1 настоящего Положения.

8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Согласовано:
Председатель ПК

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ № 22 г. Азова

И.А. Сибиль

Е.В. Маценко

Соглашение по охране труда
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 22 г. Азова

№ п/п	Содержание мероприятия	Периодичность	Стоимость работ (тыс.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение (должность)
1	Периодическая проверка санитарного состояния помещений	в течение года	-	с 01.01.2025– 31.12.2025	Заведующий, завхоз.
2	Уборка помещений, поддержание чистоты на рабочих местах	в течение года	-	с 01.01.2025– 31.12.2025	Заведующий, завхоз, сотрудники
3	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	-	с 01.01.2025– 31.12.2025	Заведующий,
4	Проведение инструктажа на рабочих местах и обучение технике безопасности со вновь принятыми на работу	в течение года	-	с 01.01.2025– 31.12.2025	Заведующий, завхоз, ст. вос-ль
5	Проведение повторного и внепланового инструктажа на рабочих местах	2 раза в год	-	с 01.01.2025– 31.12.2025	Заведующий, завхоз, ст. вос-ль
6	Контроль за соблюдением правил безопасности при эксплуатации механизмов и оборудования	в течение года	-	с 01.01.2025– 31.12.2025	Заведующий, завхоз, ст. вос-ль .
7	Контроль за соблюдением техники безопасности	в течение года	-	с 01.01.2025– 31.12.2025	Заведующий, завхоз
8	Проведение занятий по пожарной	2 раза в год	-	с 01.01.2025– 31.12.2025	Заведующий, завхоз

	безопасности, учебно-тренировочные эвакуации детей и персонала				представители ВДПО
9	Обслуживание средств пожарной сигнализации	ежемесячно	25000,00	с 01.01.2025–31.12.2025	Заведующий, зам. ВДПО
	Установка системы контроля за пожарной сигнализацией	в течение года	-		Заведующий, ВДПО
	Приобретение хоз. товаров	в течение года	25500,00	с 01.01.2025–31.12.2025	Заведующий, завхоз. гл. бух
	Приобретение моющих средств	в течение года	74700,00	с 01.01.2025–31.12.2025	Заведующий, завхоз. гл. бух
	Услуги по дезобработке		3000		Заведующий, завхоз. гл. бух
10	Содержание кнопки тревожной сигнализации	ежемесячно	25000,00	с 01.01.2025–31.12.2025	ФГКУ УВО ГУ МВД РФ по РО
11	Техническое обслуживание средств тревожной сигнализации	в течение года	3100,00	с 01.01.2025–31.12.2025	ФГУП «Охрана» МВД России
12	Текущий ремонт	в течение года	62900,00	с 01.01.2025–31.12.2025	Заведующий, завхоз.
	Инструктаж по технике безопасности лиц ответственных за противопожарные мероприятия	1 раз в год	3350	с 01.01.2025–31.12.2025	ВДПО
	Курсы лиц ответственных за безопасность, эксплуатацию и исправное состояние системы теплоснабжения	1 раз в год	4400	с 01.01.2025–31.12.2025	МТУ Ростехнадзора по ЮФО
	Мед осмотр	1 раза в год	55500	с 01.01.2025–31.12.2025	МУЗ ЦГБ
	Инструктаж на допуск к электроприборам		3000		завхоз.
	ИТОГО:		285450,00		

Представитель работников
Председатель Профсоюзного комитета
И.А. Сибиль

Приложение № 10
к коллективному договору

Приняты
на общем собрании работников
МБДОУ № 22 г. Азова
Протокол № 3 от 25.08.2021 г.
Согласовано:
Председатель ПК
_____ И.А. Сибиль

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова
_____ Е.В.Маценко
Приказ № 29 от 25.08.2021 г.

Перечень должностей административно-управленческого персонала

№ п/п	Должность
1.	Заведующий
2.	Главный бухгалтер
3.	Заместитель заведующего по АХЧ

Приложение № 11
к коллективному договору

Приняты
на общем собрании работников
МБДОУ № 22 г. Азова
Протокол № 3 от 25.08.2021 г.

Согласовано:
Председатель ПК
_____ И.А. Сибиль

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова
_____ Е.В.Маценко
Приказ № 29 от 25.08.2021 г.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску
1	Заведующий	3
2	Главный бухгалтер	3

Приложение № 12
к коллективному договору

Приняты
на общем собрании работников
МБДОУ № 22 г. Азова
Протокол № 3 от 25.08.2021 г.
Согласовано:
Председатель ПК
_____ И.А. Сибиль

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова
_____ Е.В.Маценко
Приказ № 29 от 25.08.2021 г.

Перечень профессий и должностей,
по которым предусмотрена выдача спецодежды

Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБДОУ № 22 составлены на основании приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ №997н от 09.12.2014г. "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам сертифицированной специальной обуви, одежды и других средств индивидуальной защиты сквозных профессий, и должностей всех видов экономической деятельности, ОСТ 10286-2001, СанПин 2.3./2.4.3590-20, Приложение к приказу № 543н от 03.10.2008г., Приложение № 2 к постановлению Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68, согласно штатному расписанию.

№ п/п	№ п/п тип. норм	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Кол-во	Сроки носки в мес.
1	п.46 ОСТ 10286-2001	повар	полотенце	2 шт.	12м
			куртка белая х/б	2 шт.	12м
			Фартук из плотной ткани	2 шт.	12м
			Колпак или косынка	2 шт.	12м
2	п.60 Прил. к приказу №997н	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. (1компл.)	12м

			нарукавники из полимерных материалов		До износа
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	12м
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	12м
3	п.21 Прил. к приказу №997н	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12м
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12м
4	п.115 Прил. к приказу №997н	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. (1комп л.)	12м
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12м
			Перчатки резиновые или их полимерных материалов	дежурные	
5	п.23 Прил. к приказу №997н	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	12м
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	12м
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12м
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12м
6	п. 48 Прил. к приказу №997н	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных	1 шт. (1комп л.)	12м

			загрязнений и механических воздействий		
7	п. 49 Прил. к приказу №997н	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. (1 комп л.)	12м
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12м
8	п. 42 ОСТ 10286-2001	Заведующий д/с	Халат х/б (светлых тонов)	1 шт.	12м
9	п. 42 ОСТ 10286-2001 СанПин 2.3/2.4.3590-20	Воспитатели, старший воспитатель	Халат х/б (светлых тонов)	2 шт.	12м
10	п. 42 ОСТ 10286-2001 СанПин 2.3/2.4.3590-20	Младший воспитатель, помощник воспитателя	Халат х/б (светлых тонов) Фартук Х/б Колпак или косынка - дополнительно при раздаче пищи.	1 шт. 1 шт. 1 шт.	12м 12м 12м
			Халат(темный)для уборки помещений	2 шт.	12м
11	п.135 приложение к Приказу №997н	Рабочий по Комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12м
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12м
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12м
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12м
			Щиток защитный лицевой или	до износа	
			Очки защитные	до износа	
			Средство индивидуальной	До	

			защиты органов дыхания фильтрующее	износа	
12	п.171 к Приказу №997н от 09.12.2014 г.	Уборщик Производственных и служебных помещений и служебных помещений и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий	1 шт. (1комп л.)	12м
			Перчатки полимерным покрытием	6 пар	12м
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12м
13	п.189 к Приказу №997н от 09.12.2014 г.	Электромонтер по ремонт и обслуживанию электрооборудован ия	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12м
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12м
			Перчатки полимерным покрытием или	12 пар	12м
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар	до износа
			Перчатки диэлектрические	Дежур ные	
			Боты или галоши диэлектрические	Дежур ные	
			Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	
			СИЗ для органов дыхания фильтрующие	до износа	

Приняты
на общем собрании работников
МБДОУ № 22 г. Азова
Протокол № 3 от 25.08.2021 г.
Согласовано:
Председатель ПК
_____ И.А. Сибиль

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова
_____ Е.В.Маценко
Приказ № 29 от 25.08.2021 г.

**Перечень должностей и профессий,
подлежащих обязательным предварительным и периодическим
медосмотрам**

Настоящий перечень составлен в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н.; ч. 4 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказом Минздрава от 28.01. 2021 № 29н

№ п/п	Профессия, должность	Периодичность прохождения
1	Заведующий	1 раз в год (ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ (ОБСЛЕДОВАНИЯ) РАБОТНИКОВ п.20. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в том числе санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых)
2	Заместитель заведующего по АХЧ	
3	Сторож	
4	Главный бухгалтер, бухгалтер.	
5	Младший воспитатель, помощник воспитателя	
6	Воспитатель	
7	Музыкальный руководитель	
8	Инструктор по физической культуре	
9	Старший воспитатель	
10	Подсобный, кухонный рабочий	
11	Учитель-логопед	
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
13	Кастелянша	
14	Кладовщик	
15	Повар, шеф-повар	
16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
17	Уборщик служебных помещений	
18	Слесарь-сантехник	
19	Электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
20	Учитель-дефектолог	
21	Педагог-психолог, тьютор	

Приняты
на общем собрании работников
МБДОУ № 22 г. Азова
Протокол № 3 от 25.08.2021 г.
Согласовано:
Председатель ПК
_____ И.А. Сибиль

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 22 г. Азова
_____ Е.В.Маценко
Приказ № 29 от 25.08.2021 г.

Порядок проведения медицинских обследований работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова

Настоящий порядок разработан в соответствии с Приложением N 3 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н «Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» с изменениями и дополнениями от 13 декабря 2019 года; Приказом Минздрава от 28.01. 2021 № 29н.

Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работников получаемой им работе (ч. 4 ст. 213 ТК РФ).

Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, своевременное выявление начальных форм заболеваний.

Частота проведения медицинских осмотров определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры должны проводиться 1 раз в год.

При проведении предварительного или периодического осмотра могут учитываться результаты ранее проведенных осмотров (не позднее одного года):

- предварительного или периодического осмотра,
- диспансеризации,

-иных медицинских осмотров.

Периодические медицинские осмотры работников осуществляются за счёт средств работодателей.

Периодические медицинские осмотры работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

Работодатель составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам и направляет его за 1 месяц до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров. Медицинская организация на основании полученного от работодателя списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров. Работник для прохождения периодического медицинского осмотра предоставляет личную медицинскую книжку. Заключение медицинских обследований вносятся в личную медицинскую книжку. Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра.

В случае, если при проведении периодического медицинского осмотра возникает подозрение на наличие у работника заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке для прохождения лечения.

Протокол № 1

общего собрания работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова

09.01.2025

Присутствовали: 50 работников

Повестка дня:

1. Принятие нового коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 г. Азова на 2024 - 2027 гг.

Слушали:

По вопросу принятия нового коллективного договора заведующего МБДОУ № 22 г. Азова Е.В. Маценко.

Постановили:

Принять новый коллективный договор в связи с истечением срока действующего коллективного договора.

Голосовали:

«за» - единогласно

Председатель профсоюзного комитета _____ И.А. Сибиль

Секретарь _____ С.А. Минегалиева