|  |  |
| --- | --- |
| Представитель трудового коллектива, председатель профсоюзной организации Детского сада № 7 «Звёздочка»  Т.А. Алексеева\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023год. | Представитель работодателя, заведующий Детским садом № 7 «Звёздочка»  М.В. Аверьянова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 год |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Звёздочка», филиала Муниципального автономного дошкольного



образовательного учреждения

«Детский сад № 7 «Звёздочка» в д. Коростынь

на 2023-2026 годы.

# 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом. регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад 7 «Звездочка» (далее - ДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

-Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ):

- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»



- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»



- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации. На 2018-2020 годы, утвержденное Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06 декабря 2017 г.

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



Сторонами коллективного договора являются:



- работодатель в лице его представителя- руководителя образовательной организации Аверьяновой Марины Васильевны (далее – работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее выборный орган первичной профсоюзной организации) Алексеевой Татьяны Алексеевны



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



1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

* 1. При смене формы собственности ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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



* 1. При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.



* 1. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ)



Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могул ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.



1 11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду



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



1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

* 1. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
  2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 марта 2023 года и действует по 28 февраля 2026 года включительно.

# **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

1. Стороны договорились, что :
   1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
   2. Работодатель обязуется:

2.2.l . Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе объём педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсации и др.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

* + 1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.



2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ Временный перевод педагогического работника на другую рабов в случаях предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.



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

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

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

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до l6 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до l6 лет;

- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до l8 лет;

- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.



2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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



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



2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (под п. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ)



2.2.13. В случае направления работника на профессиональное обучение ли получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.15.Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.l6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДОУ, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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



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

# **III. Рабочее время и время отдыха**

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
   1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ДОУ определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трутовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
   2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
   3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается - 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).
   4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

* 1. В ДОУ учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников, под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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



К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ



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



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

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

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

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором Для педагогических работников выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками



3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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



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

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

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

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

3.14. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях труда - семь дней;

- за ненормированный рабочий день - три дня;

- за работу в районах Крайнего Севера — 24 дня;

- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 дней.

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



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



3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели



При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

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



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

— сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу- один календарный день;

— бракосочетания детей работников — один календарный день



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



3.19. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.20. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет- 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства — три календарных дня;

- для проводов детей на военную службу - два календарных дня;

- тяжелое заболевание близкого родственника — три календарных дня;

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.



- работникам в случаях рождения ребенка (мужу); регистрации брака, смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) - до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до l4 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери- 14 календарных дней.

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

* 1. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (под п. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «0б образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).
  2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ) устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится работнику пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не влечет за собой ограничении продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.23 Работникам, совмещающим работу и обучение по заочной форме бучения в учреждениях высшего профессионального образования предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно;

- по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно;

- по 40 календарных дней



3.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

* + 1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
    2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.24.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

# **IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 18 число месяца - за первую половину текущего месяца и 3 число следующего месяца за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;



- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

* 1. Повышение уровня заработной платы и ее индексация производятся в сроки и порядке, предусмотренных законодательством.
  2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (ведение сайта ДОУ, проверка письменных работ, и др.); выплаты стимулирующего характера.
  3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время



* 1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
  2. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
  3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством



* 1. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом,

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере -3000 рублей.

4.10. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада)



4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

* 1. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ДОУ.
  2. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
  3. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

# **V. Социальные гарантии и льготы**

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11. ТК РФ);



- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:



5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере от 5 000 до 10 000 руб. за счет средств работодателя.

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

- при переходе на должности воспитателя с должности педагога начальных классов.

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

5.2.6. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка в размере от 10 000 до 20 000 рублей



# **VI. Охрана труда и здоровья**

1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственными травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.l.l. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условии и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

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

* + 1. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
    2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.
    3. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1 9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствам индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 50 000 руб., если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.



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

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

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

* 1. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
  2. Работники обязуются.



* + 1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
    2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

* + 1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
    2. Незамедлительно извещать руководителя заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления)



* 1. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.
  2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

# **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной таты.



7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, Уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере I процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ. Законом от 12 января 1996 г. № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральным и законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.32. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ ст. 11 Закона от 12 января l996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».



7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники



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



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



7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью



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

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

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



- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113

ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);



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

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 1-36 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ); определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников



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



- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 37.3 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 83, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8, ч 1 ст. 81 ТК РФ);



- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);



- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ):

- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;



- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных ПРИЧИН трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ)



7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч 3 ст. 374 ТК РФ).



7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.



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



* 1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

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

1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется



* 1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г, № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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



* 1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
  2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
  3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
  4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
  5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
  6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
  7. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.



* 1. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
  2. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно - массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

* 1. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
  2. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

**IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора**

1. Стороны договорились:
   1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении



* 1. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
  2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
  3. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**Х.Приложение к коллективному договору.**

10.1 Правила внутреннего трудового распорядка Детского сада № 7 «Звёздочка», филиала Детского сада .№ 7 «Звездочка» в д. Коростынь.

* 1. Положение об оплате труда работников Детского сала № 7 «Звездочка», филиала Детского сада № 7 «Звёздочка» в д. Коростынь.
  2. План мероприятий по охране труда.
  3. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.
  4. Перечень профессий и должностей работников, подлежащий периодическим медосмотрам 1 раза в год.
  5. Перечень профессий и должностей, работа на которых даёт право на досрочную трудовую пенсию (по Детскому саду № 7 «Звёздочка», филиалу Детского сада № 7 «Звёздочка» в д. Коростынь).
  6. Перечень профессий и должностей, работникам которых выдается мыло и смывающие и обезвреживающие средства
  7. Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №1 к Коллективному договору  От «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 года |
| СОГЛАСОВАНО  Протокол заседания общего трудового коллектива  от 10.01.2020 № 42 | УТВЕРЖДЕНЫ  приказом Детского сада № 7«Звёздочка»  от 03.02.2020 № 07 |

**Правила внутреннего трудового распорядка Оглавление**

1. **Общие положения……………………………………..………………….…..…..24**
2. **Порядок приема и увольнения работников…………………………...…....…24**
3. **Основные права и обязанности работников Учреждения………….…...…..29**
4. **Основные права и обязанности работодателя…………......…….………........34**
5. **Рабочее время и время отдыха ……………………….…………….……....…..35**
6. **Поощрения за труд……………………………………………………………......40**
7. **Дисциплинарные взыскания…………………………………………..………..41**
8. **Ответственность работников Учреждения……………………………………42**
9. **Общие положения**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в *муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Детский сад № 7 «Звездочка»* (далее — Учреждение).

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

2. Порядок приема и увольнения работников



* 1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.[[1]](#footnote-2)
  2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
  3. 2 паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования:

з 16 : 65

документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний ИЛИ специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.



2.3, При заключении трудового договора впервые тру:довая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем .

* 1. В случае отсутствия у лица, поступающего на рабов, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую тряџдов\'10 КНИЖКУ



* 1. Педагогической деятельностью в Учреждении имеюл право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, ука ванным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.



* 1. К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишённые права заниматься педагогическои деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц. хтоловное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирх•ющи.м основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинс гва личности (за исключением незаконного помещения в психиатрическии стационар, клеветы и оскорбления), половои неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного сл роя безопасности государства, а также против общественной безопасности, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные, недееспособными в установленном федеральн ым законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаем ы м федеральным органом исполнительной власти. осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.



* 1. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются ЛИЦ,а, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в

ст..ЗЗ 1

отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и ПОЛОВОЙ свободы личности, против семьи и несовершеннолетних „ здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности,

* 1. При приеме на работу (до подписания р»дового договора ) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с грудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника.

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями. определенными его должностной инструкцией; с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности, с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты .

* 1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, ИЗДаННЫ м на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.



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

* 1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в ЦСлЯХ проверки его соответствия поручаемой работе



* 1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.
  2. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника. проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа v данного



- 4.351.l ТК РФ cr.68 ТК РФ - ст.68 ТК РФ



ч.1 ст.70

ч. 1 стл

работодателя является для работника основной.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации,

10

а именно:

соглашение сторон; истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по инициативе работника; расторжение трудового договора по инициативе работодателя, перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другом» работодателю или переход на выборную работу (должнос-љ)•, отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных



сторонами условий трудового договора:

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого е,мхр в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядкеустановленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работо дател я соответствующей работы •



* отказ работника от перевода на работу в дрчигую местность вместе с работодателем; обстоятельства, не зависящие от воли сторон.



* нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются



1. повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения,
2. применение, в том числе однократное, методов воспитания. связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

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

9 ч.з ст.66 РФ ст.77



работника об увольнении.

* 1. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об

12

увольнении.

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



* 1. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев. корда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
  2. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.
  3. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы



* 1. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом эпи о работника на работу.
  2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось мес го работы (должность). 17

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменном ы вявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. 1 8

* 1. Прекращение трудового договора оформляется приказом

•всть I ст. 80 ТК РФ - «ть 2 ст. 80 ТК РФ - «ть З гг. 80 ТК РФ сг.79 ТК РФ - ст. 79 ТК РФ



4.79 ТК РФ ,-r.84.l ст.84.|



работодателя.19

# З. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

3.1. С 1 января 2020 года Учреждение в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах. основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также дрыгие необходимые сведения.



3.2 Заведующий назначает приказом работника Учреждениякоторый отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись



3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаюлся в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если l5 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день. днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день



3.4. Учреждение обязано предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом



в форме электронного документа- подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее Н'ДЛИЧИЯ у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются.

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



3.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя madou7@yandex.ru. Гфи использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится: наименование, работодателя; должностное лицо, на имя которого направлено заявление (заведующий просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя; адрес электронной почты работника; собственноручная подпись работника; дата написания заявления.



kI. l ст.84. [

зо

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

# 4. Основные права и обязанности работников Учреждения

4.1. Работники Учреждения имеют право на• заключение, изменение и расторжение ярудового договора в порядке и на »словиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; предоставление работы, обусловленной трудовым договором, рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных оттисков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны тр»да на рабочем месте; подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке. установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, ИН Ы ми законами;



(бьединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных рпересов;

•частие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и эоглашений через своих представителей, а также на информацию о шполнении коллективного договора, соглашений; ашиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не апрещенными законом способами;

а.шиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих —сональных данных, хранящихся у работодателя;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами обязательное социальное страхование в случаях, предусмотрен н ы х федеральными законами.



4.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующим и академическими правами и свободами:-

1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода 01 вмешательства в профессиональную деятельность;



1. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
2. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмея а. курса. дисциплины (модуля);
3. право на выбор учебных издании “ , материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке. установленном законодательством об образовании;
4. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков. рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (мод№'-лей). методических материалов и иных компонентов образовательных программ:



1. право на осуществление научной, научно-технической. творческойисследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
2. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных. учебным в методическим материала, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследова ьскои деятельности: в Учреждении;
3. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
4. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности

Учреждения, в том числе через органы управления и общественные

ч. 3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»



ч..3 ст. l8 ФЗ «Об образовании в РФ»

зэ

организации;

Р) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;



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

* 1. Академические права и свободы, указанные в п..3.2



Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других \частников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом заведующего Учреждением от 09.01.2014 № 09.23



* 1. Педагогические работники Учреждения имеют следующие

24



трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращенную продолжительность рабочего времени; право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке'•становленном Министерством образования и науки Российской Федерации право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке. установленном законодательством Российской Федерации, право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление ЖИЛЫХ помещений специализированного жилищного фонда, иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами удовым законодательством, иными нормативными правовыми аклами, содержащими нормы трудового права.2.5



* 1. Педагогические работники, проживающие в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа), ИМС]ОЛ право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Новгородской области и ооеспечиваются за счет бюджетных ассигнований Новгородской бласти (Для учре.жДений, расположенных 6' сс.1ьских населенных прикупах.



ч4 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»



- ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»

5

рабочих поселках (поселках городского типа)).



* 1. Заведующему Учреждением, заместителям заведующего Учреждением руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки предусмотренные педагогическим работникам пунктами З и 5 части 5 и частью 8 (при соблюдении условий, предусмотренных данной частью) статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»



28

* 1. Работники Учреждения обязаны :

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, ВОЗЛО)КеННЫе



трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, соблюдать трудовую дисциплину; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несел ответственность за сохранность этого имущества) и других работников: незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества); проходить предварительные при поступлении на работ» и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.



* 1. Педагогические работники Учреждения обязаны .



* + - 1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне. обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;



* + - 1. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать i требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;



З) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельностьинициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию. способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни»,



ч.8 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»



ч. 7 сг.5 1 ФЗ «Об образовании в РФ» ст.2[ ТК РФ



ч. ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия- необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке. »становленном законодательством об образовании; проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны



) соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.

1. Основные права и обязанности работодателя
   1. Работодатель имеет право:30 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом

Российской Федерации, иными федеральными законами, вести коллективные переговоры и заключать коллективные дОГОВОРЬГ, поощрять работников за добросовестный эффективный труд, требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществ»: третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несем ответственность за сохранность этого имущества) и других работников. соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты.



* 1. Работодатель обязан:



соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты. содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими триовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

выплачивать 1 и 16 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся

работникам заработную плату в учреждении либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным

32

договором или трудовым договором; соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные

з;

работников в соответствии с требованиями законодательства вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договорасоглашения и контроля за их выполнением; знакомить работников под роспись с принимаемыми ЛОКаЛЬНЫ:МИ нормативными актами, непосредственно связанными с их тру•довой деятельностью; своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:



создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами форма.х•, обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы тру',гювого права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами



34

1. Рабочее время и время отдыха
   1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в

- ст. Вб ТК РФ ст.88 ТК РФ

В данный раздел не включены положения о штатных медицинских работниках учреждения

35

неделю.

* 1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную. а также другую педагогическую работу , предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями рабочего времени и времени отдыха педагогических и дрхти,х



—тников образовательных учреждений, утвержденными в установленном

36

порядке.

* 1. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических рботников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости (\_У1 должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:



продолжительность рабочего времени согласно пункту указанного

криложения; норма часов преподавательской работы за ставку заработной



(нормируемая часть педагогической работы) — согласно пункту 2 указанного приложения; норма часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно пункту З указанного приложения.

* 1. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы ставку заработной платы педагогических работников Учреждения



установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного (бразования норма часов преподавательской работы за ставку заработной шиты включает проводимые ими уроки (занятия) независимо их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов

(перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы кммлируется расписанием учебных занятий



* 1. Часть педагогической работы педагогов дополнительного —зования, требующая затрат рабочего времени которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных и регулируется графиками и планами работы. в том числе лИЧНЫМИ планами педагогического работника, и включает:



выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических. методических советов, с работой по проведению родит СЕЛЬСКИХ собраний-

СТ..ЗЗЗ ТК РФ

Ефимечанис I к Приказу Минобрнауки России от 24.12.20 «О продолжительности рабочие вмени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» ш2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и

—ени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий. предусмотренных образовательной программой; работа на общих собраниях работников Учреждения; организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям):



время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и—воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных—способностей„ интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и ЖИЛИщНОбытовых условий#

периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;

дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением; выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

6.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного [ ода по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.



6.7. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за Ставку заработной платы. устанавливается только с письменного согласия работника.



6.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения може использовать для повышения квалификации, самообразования, ПОдГОтОВКИ к



40 занятиям и т.п.

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

6.10. Режим рабочего времени педагогических работни ков Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсийэкспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

6.11. Для работников Учреждения, за исключением педагогических

38 по аналогии с абзацем 2 раздела «Установление объема учебной нагрузки к•читслей порядок исчисления их месячной заработной платы» Приложения I к Отраслевому соглашению по ор' анизациям. находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации. на 20 Р- - годы по аналогии с п.бб Типового положения об общеобразовательном учреждении



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



работников Учреждения и работников, указанных в пункте 5. l 5 НаСТОЯЩИХ Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в понедельник, вторник. среду и четверг устанавливается с 8.30 до 17.30, в пятницу — с 8.30 до 17. l 5. Перерыв на обед с 13.00 до 13.45.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего



нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час



6.12. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность •приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

6.13. При совпадении выходного и нерабочего праздничного лней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий

день.

6.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской

42

Федерации.

6.15. По соглашению между работником Учреждения и работодателем

могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обя зан »станавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя њмеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до l 8 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке. установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.43



6. l6. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или ежене цельная продолжительность рабочего времени, допускается введспис с.ммированного учета рабочего времени с тем. чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие ПеРИОДЫ) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не можел



44



превышать одного года.

6.17. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

6.18. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством РОССИЙСКОЙ Федерации, можел вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная рабола в соответствии с



часть ст. 95 ТК РФ ст. ТК 6.93 ТК ст. l04 ТК



графиком сменности.

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

6.20. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый ОТПУСК, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 01 . I 0.200 0

№724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работни кам» Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.



6.21. Очередность предоставления оплачиваемых OT[1VCkOB определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя тру•дового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.



График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.47

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись

48,

не позднее, чем за две недели до его начала.

6.22. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику

49

ежегодно.

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



50

отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

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



До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:



женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет, работникам; усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться

„.l ст. 12.3 ТК РФ ч.2 ст. 123 ТК РФ

ч.з ст. 123 ТК РФ

ч.1 ТК РФ последний абзац ст. 124 ТК РФ

ч.2 ст. ТК - ч.-з ст. ТК

в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной работодателя.



6.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных днеЙ. 5-4

6.25. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник- был предупреж\_лсн о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.55

6.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:56 временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством локальными нормативными актами Учреждения.



6.27. По семейным обстоятельствам и другмм х:важител ьны м причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению можея быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы кродолжительность которого определяется по соглашению меж



57

риботником и работодателем.

6.28. В случае своей болезни работник, при возможности. незамедлительно информирует работодателя и представляет нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни



6.29. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядкеустановленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.

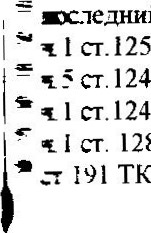
1. Поощрения за труд

7.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также друз ие мтижения в труде применяются следующие виды поощрения: благодарности;



—дача денежной премии;

«ледний абзац ст. 122 ТК РФ



ТК

124

ТК

l28

ТК

ТК

РФ

ТК РФ

награждение ценным подарком, награждение почетной грамотои; другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения



Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением)

работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

72. Работники Учреждения могут представляться к присвоению почетных звании, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Новгородской области и Шимского муниципального района, представляться к другим видам поощрений



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



замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

* 1. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.60



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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием

62

для применения дисциплинарного взыскания.

* 1. 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.03

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено по злпее шест и месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

59

ст. 192 ТК РФ

ч..5 ст. 192 ТК РФ

1. ч. 1 ст. 193 ТК
2. ч.2 ст. ТК
3. ч.з ст.19.З ТК

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее дви лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностейстановленных законодательством Российской Федерации противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лел со дня совершения проступка В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.



8.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание 65



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



8.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарно! о взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания Раазтодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициа1 ИВС. цюсьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или



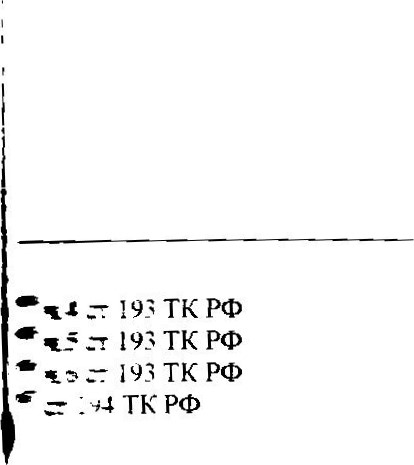
67

органа работников.



9. Ответственность работников Учреждения

9.1. Учреждение имеет право привлекать рабол ни ков т-шшлинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами 9. э. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Принят с учетом чеэседателя профсоюза Алексеевой 7'.А 72.



Приложение ЛГ92 к Коллективном№' договору от « 2020 ода



УТВЕРЖДЕНО

Приказом Детского сада Лбо 7

«Звёздочка»

09.01 оз

# ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Звёздочка»

# 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее - Положение) работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреж цения «Детский сад № 7 «Звездочка», (далее - учреждение), подведомственного Администрации Шимского муниципального района, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Шимского района от 27.12 20l8 l687 «О внесении вменений в Примерное положение об оплате труда работ ников МУНИЦИПИЬНЫХ автономных образовател ьн ы х учреж- цен подведомственных Администрации Шимского муниципального района»



1. 2.Система оплаты труда работников учреждения, включает ра умерь] окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области, муниципальными правовыми актами и настоящим Положением.



1.3. Месячная заработная плата работников учреждения. полносл отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы а трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06 2000 № 82-ФЗ ' i () минимальном размере оплаты труда!



1.4.3аработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается.

1 . 5 Оплата труда работников учреждения заняты х по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени\_ производится пропорционально отработанному времени.

1.6.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на плендарный год исходя из объема бюджетных ассигнован и й муниципального бюджета и из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1 . 7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в Администрации Шимского муниципального района комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее комиссия Администрации района)



Состав и порядок деятельности комиссии Администрации раиона утверждается Постановлением Администрации муниципального района (далее —Постановление Администрации района ).

. 8. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).



Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаелся приказом учреждения.

2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения определяется в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных Администрации [Шимско| о муниципального района, утверждённым постановлением Администрации Шимского муниципального района от 27.l2 2018 .М2 1686 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда рабол ни ков муниципальных автономных образовательных учреждений. подведомственных Администрации Шимского муниципального района»



З. Оплата труда работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения).

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя) (далее работа и учреждения) состоит из: должностного оклада; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.



3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется из минимального оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее [МКГ) и применения коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности.



Работникам учреждения, имеющим право повышающие коэффициенты к минимальному окладу по двум или нескольким основаниям. для определения должностного оксида (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) о кладп устанавливаются на определенный период в течение о календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициснпљв принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты тру•ла



3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения.

45

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников учреждения по П К \* утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 2 I (эн утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования”, составляют:



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | кг, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимально  го  о КЛ а; |
|
|  | 2 |  | 4 |
|  | ПКГ должностей работников учебно-вспомт•ательного пе сонала | | |
|  | Второй уровень | | |
|  | квалификационный уровень | младший воспитатель | |
|  | ПКГ должностей педагогических работников | | |
|  | квалификационный уровень | инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель |  |
|  | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования, социальный педагог | 6259 |
|  | квалификационный уровень | воспитатель, педагогпсихолог | 6958 |
| 4 | 4 квалификационный уровень | старший воспитатель\_ тьютор \* \* '/читель-дефектологучитель- логопед |  |

3.32. Размеры минимальных окладов работников учреждения ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года лг2 247н 'Об утверждении профессиональных квалификационных



должностей руководителей, специалистов и служащих составляют:



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | пкг, квалификационный уровень | Должности. отнесенные к квалификационному уровню | | минимального |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2 |  | | 4 |
|  | ПКГ ”Общеотраслевые должности служащих первого овня” | | |  |
| 1 | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель, секретарь, |  | 4576 |
|  | ПКГ ”Общеотраслевые должности служащих второго овня” | | |  |
| 2. | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование ”старшиЙ” или I l внутри должностная категория |  |  |
| З | квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |  |  |
|  | ПКГ ' Общеотраслевые должности служащих третьего овня” | | |  |
|  | квалификационный уровень | бухгалтер |  |  |
| 2 | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня. по которым устанавли вается внутридолжностная категория |  | 5788 |
| 3 | квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |  |  |
| 4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование ”ведущий' |  | 7036 |



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 47 | | | | | |
|  | | 5 квалификационный уровень | главный специалист в отделе, отделении лаборатории, мастерской. заместитель главного бухгалтера | 7740 | |
| 3.3.-3. Размеры минимальных окладов работников учреждения по твержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального рвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года лп-' 248н утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых ссий рабочих”, составляют: | | | | | |
| пкг, квалификационный уровень | | | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада |  |
| 2 | | |  | 4 |
| ПКГ ' Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня“ | | | | |
| квалификационный '.ровень | | | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение и квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификацион-ным справочником работ и профессий рабочих. гардеробщик, грузчик\_ дворник, истопник кастелянша, кладовщик, рабочий обслуживанию в банесадовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений уборщик служебных помещений, уборщик территорий |  |
| 2 квалификационный  »овень | | | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню. при выполнении работ по профессии с производным наименованием ”старший (старший по смене) |  |
|  | ПКГ 'Общеотраслевые профессии рабочих второго овня” | | | |
|  | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификацион-ным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля слесарь по емонт автомобиля |  |

р



Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения ИО согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации. объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда



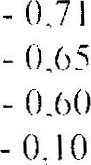
3.4. Размеры выплат по повышающим коэффициен гам к минимальному окладу по занимаемой должности:

3.4.l. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемои должности за наличие высшего профессионального образования за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на - 0 0 0



|  |  |
| --- | --- |
| дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) |  |
| за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования. квалификационный уровень | -0.20, |
| 2 квалификационный уровень | - 0 50 |
| З квалификационный уровень | — О 46 |
| 4 квалификационный уровень за работу в дошкольных группах образовательных учреждений (организаций: | - 0,43 |
| квалификационный уровень | - 0,78 |

1. квалификационный уровень



1. квалификационный уровень 4 квалификационный уровень за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным\*

устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени

вплом

З 4.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к [КГ должностей работников образования, должностей работников рь.\_

.сьтсства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых ».тжностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, диностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых дтжностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются —шающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой

дтжности.

за работу в специальных (коррекционных) образова гсльных 0.20 (классах, группах) для детей с ограниченными тюжностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой тического развития), в психолого-педагогических и медикоошальных центрах (за исключением обучающихся с задержкои —кического развития), младшим воспитателям 081



|  |  |
| --- | --- |
| и продолжительности его работы с обучающимисявоспитанниками |  |
| За работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности Вплом с отличием; | -0.78 |
| За работу в организации в течение двух лет работы после тончания высшего учебного заведения и получившего по логовору о целевом обучении согласно занимаемой должносл и | -0 28 |

',станавливается руководителем учреждения (организации) персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и —»тжительности его работы с обучающимися, воспитанниками



З-4.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные кдолжностей педагогических работников, должностей руководителей подразделений, должностей работников культуры, искусства и —матографии ведущего звена, общеотраслевых должностей го и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических иков, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному по занимаемой должности за работу в образовательных учреждениях (в том числе «жалах образовательных учреждений), расположенных в с:ык-ой местности

3.4.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к должностей педагогических работников, должностей руководителей ъ-г.рных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических ков, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному по занимаемой должности.



|  |  |
| --- | --- |
| за высшую квалификационную категорию | - 0,40 |
| за первую квалификационную категорию | - 0,30 |
| за вторую квалификационную категорию | - 0, 1 0, |

3.4.5. Работникам учреждения, занимающим должности- отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повьппающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должносли. за государственные награды, установленные указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 1099 « О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К Д Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания\_ утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № l223, значок « Отличник народного просвещения», нагрудный знак « ОТЛИЧНИ к здравоохранения», почетные спортивные звания « Заслуженный мастер спорта России» «Заслуженный тренер России» и « Почетный спортивный судья России» за ученые степени: кандидат наук доктор наук



Повышающие коэффициенты к минимальному оклад'Ј за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания ученой степени устанавливается:



начиная с даты возникновения правовых оснований — получен ие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания . ученой степени; при условии выполнения работы по специальности, по котороЙ присвоена квалификационная категория; при условии соответствия почетного звания , ученой степени профилю

3.4.6. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года 248н утверждении профессиональных квалификационных групп общеот раслевых профессий рабочих»:



В целях дифференциации окладов (должностных окладов) с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности вы полвяемой работы, степени самостоятельности и ответственности при вы полнепи и поставленных задач, а также при замещении должнос [СИ. предусматривающих категорийность, работникам учреждения

»сганавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере до 2594 оклада (должностного оклада).

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимае гся ижоводителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляел ся иршсазом учреждения. Повышающие коэффициенты к окладам (Пл)кнОстным окладам) работников учреждения устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. фименение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу ) ве образует новый оклад (должностной оклад)



Выплаты компенсационного и стимулирующего характера хтанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ез учета указанных повышающих коэффициентов к окладу (должнос гному сладу).



3.5. Выплаты компенсационного характера:

З 5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты тмпенсационного характера • выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или ) «всными условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных ( при апо-тнении работ различной квалификации, совмещении профессии (диаюстей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

—бочие праздничные для и при выполнении работ в других условиях

3.5.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными —овињми труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 'l рудово1 о тхк-са Российской Федерации в повышенном размере



Минимальный размер повышения оплаты труда работникам заня ГЫ М работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составлясл 4 —оиента должностного оклада, установленного для различных видов раоо —аЂНЫМИ условиями труда.



Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда вт=ржден приказом Государственного комитета СССР по народному —зованию от 20 августа 1990 года N2 579 « Об утверждении положения о



—адк•е установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня —:ут на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия работникам организаций системы Гособразования СССР». Если



—љтатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то —инная выплата не производится.

3.5 З.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных отествляется• за совмещение профессий (должностей), расширение ЗОН —-ТГЖИВаНИЯ, увеличения объема работ или исполнение обязаннос reii

—енно отсутствующего работника без освобождения ог работы,

—де.ленной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения

в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ, за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с э э часов предшествующего дна до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 « О минимальном размере повышения оплаты труда за рабол.у в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки ( насл ь 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 двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной норм ы рабочего времени.

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



за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 1 52 Трудового кодекса Российской Федерации



3.6. Выплаты стимулирующего характера:

3.6.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лег, премиальные выплаты по итогам работы



3.62. Выплаты за интенсивность и высокие резул ьтаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными положением об оплате труда учреждения- по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев ОЦеНКИ их деятельности, согласно приложению I к Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада не позднее 1 5 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения Предельный размер выплаты

составляет не более 3 50 процентов должнослного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие рез»'.њтаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными ЛОКТЛЬНЫМ нормативным актом учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения осуществляется комиссией



учреждения не позднее 01 января календарного года, предшествующего ro,av vcTaH0BJ1eHv•I51 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы



Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности. согласхје•т• набранную сумму балов по каждому и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

3.6. З. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении фезиленгом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации , награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственным и знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами-

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| может устанавливаться в процентах к ДОЛЖНОСТНОМУ“ окладу.  за государственные награды, установленные указом Президента Российской Федерации от 07.09 2010 1099 « О мерах по совершенствованию государственной наградной систем ы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства |  |
| образования и науки Российской Федерации. медаль К. Д. | -до |
| Ушинского, медаль Л.С. Выготского„ почетные звания утвержденные приказом Министерс{ ва образования и науки Российской Федерации ог 26.09.20 l 6 Р О З. ЗНаЧОК“ « Отличник народного просвещения» нагрудный знак « ОТЛИЧНИК здравоохранения», почетные спортивные звания « Заслуженный мастер спорта России» «Заслуженный тренер России» и Почетный спортивный судья России» | 100 |

3.6.4. Выплаты за стаж непреры вной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах.

от 1 до 5 лет - l 0 0 о должностного оклада от 5 до 10 лет - 15 % должностного оклада от А О до 15 лет - 20 % должностного оклада свыше l 5 лея 30 должностного оклада

В стаж работы. дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством.



В случае, если у работника учреждения право на назначение или изменения выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительных оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности. обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа непрерывной работы , выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение размеров выплаты за с гажнепрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией учреждения



Заседание комиссии учреждения проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы. выслугу оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.



3.6.5. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц. квартал. полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.



Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приложением № 2 к настоящему положению, показателями эффективнос л деятельности работника учреждения. При определении показателей эффективности деятельности работы работников учреждения уч иты втотся достижение и превышение плановых и нормативных показателей работ ы качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; добросовестное исполнение должностных обязанностей В соответствующем периоде; инициатива, творческий подход, применение современных форм. методов и технологий в процессе профессиональной деятельности; своевременность и полнота подготовки отчетности и информаций



Решения об установлении премиальных выплат производятся КОМИССИСИ учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника учреждения в соответствии с набранной баллов



Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца следуюьцего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных руководителем учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный вриод, принимается за 100 баллов. Премия не выплачивается, если сумма аълов, набранных за отчетный период составит менее 50 процентов



Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности работы. согласует набранную сумму баллов по окдому работнику и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам ящреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий. поступающих в установленном порядке в организацию из областного и муниципального бюджетов, или средств, от приносящей доход деятельности



3.7. Материальная помощь:

З. 7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения (организации) может быть оказана материальная помощь в следующих случаях смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усы НОВ.:тенные, братья, сестры, деду шкабабушка, внуки); необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более месяца) рабо гника•, утраты личного имущества в результте стихийного бедствия, пожара. аварии, противоправных действий третьих лиц: рождения ребенка; в других случаях при најТИЧИИ уважительных причин.



Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения (организации) и оформляется приказом учреждения (организации )



З. 7.2. В случае смерти работника учреждения материальная ПОМОЩЬ материальная помощь может быть выплачена члену его семьи супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители. Усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или ОДНОГО из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти. копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).



З. 7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах пвержденного для учреждения организации) фонда оплаты труда.

З 7 4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в

56

процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении



3.7.5.Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.



3.8. Оплата труда педагогических работников учрежден ия устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки



3.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за часы педагогической работы , выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации; при оплате за часы преподавательской работы в объеме до -300 часов в год;



Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячнои ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника. на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.10. В случае задержки выплаты работникам учреждений зараб0| пои платы и других нарушений оплаты труда руководители учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации

CL OL'-;9 •gift)()301\_1

冖:~000冖一0一一OH冖一0十000一0d00-0= =00:一:一一」一=0一… =冫l',L301-I一一000D0 一一0冖」~0十0:一=一:000∕∕:乛一:000

LO一一一一 一,dr,L000乛--.3一一~…~一.LJ-冖OHq'}•00一80JO冖=d90一一=0=一HIiLIHÜ冖一一000冖一m00•一000000n0d一:0一一一000一==一=00一==00OH亠00一0一…=:0一+一OH0a0000冖冖…一00d0000q0∕:00一0d00一:「冖00:冫:0=冖0一一,,000一一oO0、一90·一一一一-EqLNlNP,d\_]OdL]一一 HH一冖 e90P'dOIl()HqlfOLË8()i.t冖0 …(101)

RVNOHHðAX3dUÏTi冖 = -

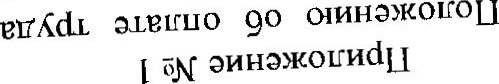
0= ,JR=·00 丶一…'W.; 一 一∕=一 00+000一00 0= 0+0”0=一::000一一=00N一 INBIOP,ITOOm000一0'NAHCllf01Ë8()€edOO'冖一HOH¶lfOLP,H()t.lRlO()=一一:0=0丶0一一=00一一一==11()11\*1011.'()一14t一=

一一-08,IL-P'lflTP'9 一 IN()YlfHHe.LLflJ308IlINP,)llCi8ËH MIN1<11NLIEOXOOOH”一一亠D80冖IA

0/1「一6•一8 乛e9咛

80-NH乛: 冖一H1001-4q-冖0.

HLOOMql…•a「 H「1,00H8HŒya(l)(þCKII\*O.LB£ËN冖一=



£10一.乛一乛CO 冖 一十.一冖0H9n1 冖一一冖一 OHHP,HOHOVVÞ'IË\I

L| H-LOOI-lqifOLßOI(

∕:+00 “ 0氵90NnH1000d一一0:0。0:冖一0一一+100H: =='一: 一 n100H9一巴冖一0一十一 0=一00,0冖一=丶0=0乛一乛一qEo冖冖0+e 0冖OLI,冖一000=0乛 =0+ 0=0 = =丶:

VINdO(b

冖冖ehOÝrP'OHH0 一一



KPiHOÏÍ)KOdhÃ 0「一OHq一乛一,2q0E2d90

OdOHINOHO.-I-,qe 0OHCIEO -

O-IOH¶IËLIHÌIHHÃW HOYHI-I092d IlliHMCllOB8HHC (l)HTepHHOLIeHKH3\*KTHBHOCTH neHTeJlbHOCTH

B03PaCTHb1MHHHAHBMAVaJIbHbIMOC06CHHOCT¶M c

BTOMAHCJICHHHOBaUHOHHb[X冖

4.FIOCTPOeHHeOÕpa30BaTCJIbHOñ …lbHOCTHHa

OCHOBeB3aUMO,aeìiCTBH¶ CAeTbMH.

OPHCHTHPOBaHHOFOHaHHTCPeCb1HB03MO)KHOCTH

KÖKÄ()[Ope6ëHk冖a一一yHHrblBaK)ueFO

CHTyaLIIM)eroPX3BHTH¶.a(M)KeHaOCHOBe

B3aUMOÄCIdCTBH.q AP\_vrC BPa3Hbl•X

ACHTe.1bHOCTPl一一(þOPMHPOMHHC 06P0 …一aTCJlbHOFO

OTHOfflCHH51ACTCH K p)…I

5.C0611K)AeHHCflPHHUMI]OBC03 aH一 ITPeAMCTHO

Pa3BH-BafOI.uCÜCPCAblBCOOTBCFCTBHHC

o十 OT 0KO•lINCCTBa

KO.II'IIICCTBOAHCii[IPOlIVHICHHbl.Nno60…一C3H一一0 H一一

PC6CHKOMB

1<0.11-1冖ICCTBOAHeii

PCOCHK(\_)MB OA

… ∕MCHTOB0一一05C…一T 一一∕. 一一

3a 一一e一一一一0

OTIlClilbIlf[liePVIOA



3(þ(þeKTHBHOCTH KOJIHqeCTBO6an010B

|  |  |
| --- | --- |
| 3  4 |  |
| yqac.TueBOCFlHTaHHMKOB  CeK[XH¶X一一HHbIX06beÄViHeHHflX  '3a60J1eBaeMOCTbneTbMH |  |

)tC'iVWlbHOCTHPa60ThMKOB

, 0 0B•MeHee25

B 5 巴一“一03•一00

36aJIJlOB-7 (Yo

.Ha …10V 26aJIJ10B-50冖一、…一

0 ,乛-a•259~ 一一MCHCC

06aJIJIOB-BblLl-lCCPCAHCFOno B

VtIl)CÄUCHlffO.

26 一-0B,HaYPOBHC

一0ÕaJIJIOB• CPC、aHCFO - 0

06一一一 |Hlf•žKCCPCAHCFO[10 IleTbMIl 一“一

冖 …

1. 26 a,Ha(l)0BHC

一0 ,乛-一03,, cpc:-IHCTOno

∕, HI0

Vq'dCTIl¶ BOCIIl•lT'dHHllK(-)B B 一 乛一冖一MNI-åLll\_llIT/El…1bHOM\P08HC

1. KOHRVE)CHblX (ROHN冖VPCbl- 326a.{1.|la•,HaHa(be.ItPa00…laCTHO\l…ibHO-M一一一0B一

一C.MOTPbi- 冖þeCTllBa.IllL BblC、

-C一一0 一一B一一一已eCOpcBll冖)Bal-Il!q一一一一一一一HaPa-RIlb'X

VPOBliflX

VqaCTlt¶ B0Cfl一一TaH一一=

MeI)()III\_)!I¶TIIH\ MeHOBaHHe

KPHTepMHOLIeHKH\*eKTHBHOCTH

110Ka3aTeJ1fl3(þ(þeKTHBHOCTH KOJIHHeCTBO6UIJIOB



n/n neflTeJIbHOCTH neHTeJIbHOCTHPa6(YIHHKOB

2 a丨LICJICHa11PaB.qeHHbIe

Ha6JIH)ACHH¶3aOTAeÃbHb1MHACTbMH.

16a cnoyraHHbIC3a11HCH

Ht16JIH.)AeHHH…

0 0B,Ha6JIK)aeHHflHeBeAS'TC51

Pa3BMTHe IIPO(þeCCHOHaJIbHOi 一 C06CTBCHHOrO 56a a

KOMneTeHUVIH cCMH冖 HHTCPHCT).

13

nepHOAHtIeCKHCH3aaHH,q

2yqaCTHCBMCTOAHLICCKH„X06bCÄHHeHH¶CCMHHaPa.X

6aJIJ1a,HapaÜOHHOMY)OBHC

3yqaCTHCBKOHK\PCCncAaroruqccKOroMacTCPCTBa 一6a ,Ha AOY 冖«BOCTIHTaTe.1brona») 56a 0B

HanPDKëHHOCTb一十CJIO)KHOCTbpaOOTbI Pa60TaB℃一 c paHHcroH 56aJIJ10B

Brpynne HMJlUlL1-lerOB03PaCTa BO'3pacTa 03



B3aHMOACHCTBH¶CCC-M M BOC HHHKOB• 一 0一IH一00一一TCC 冖 冖一HI-Ib冫[IPCACTaBHTe.qeH) 56a no 一000丶-

OTC\TCTB11eKOH(þ.11iKTHblX 乛一一一 BOCIIHT(IHHHKOB-110,10 一「刁-1bHO 46aana-90W

ACHTCÄbHOCTb roraHOPC3VÄbTaTû-Monpoca 36aaaa-80WT一一

060CHOBaHHbI.X7Ka.100CO ~106aJIJIOB—Ha.111HHC

CTOl)OHbI一qaCTHIlKOB061)"Y30BtlTC…lbH冖)FO Ha 2 OTCNTCTBHe)Ka-10Õ AC¶Te.1bHOCTb

3OpraH113aUH¶B3()aHMO,aeiiCTBiUICPO-IHTC… 5õaa.AOB

HOCPCACTBO.MOPraHH3al-lLI)I 冖)HHblX一一

BOCmrraTe.1bHbIX-MCPOÃPI"ITIIII.

06HOB.ICH11C一一H÷0一一一一…一冖一一一乛一O(i)11LLlta.1bHOFOcallT…一 5 03cliCTCMaTIILlCCKOC

一冖=一e H一UI0paOOTC一一 CBOCfI 110110-IHCHIICcal[Ta

nenarOHtElCCKOH-R¶TC.ÄbffOCT11 一 MaTCPIMl-1b'Ha

[IPOBCÄCIIIICStep冖 一00 一Te凵e…一(011… ble cal'Te

…一一l'一NISI.-NtaCTCl)-K.1íìCCbl.一一一一 一 bl. 一06. …0 DO(\_)(YIbl

,(11CTCNI,"lTiIHCCKOCㄅ冖)H冖 … CTCIl、冖0B

、尸'一一一po.lllfe.œti一 2 一 B

Ou.MiOB.ICHLfC

09

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 一一oa一-u,3一一一一30…1MqeCKll | 一一一一冖 .MC'PO[IPIÐII一一=)IilIRòAItqeCRll'IlPOL3CACHtlC 5 亠l.\()B-C1iCTe.N•1a•snqeCKIi | Clte•rervlblKOMIl-neKCHblX BCliCTCMC/ … | …10110…'111181e…lbllbIXIIOMC!\_II(N{Y!?-XSqp\_e、KAC1115% | =一一(一一V」IOLIHblXBJlOlIldLlKa•X一一 | 冖一一)一…一一=一一一一一一一IIpe21MeTHo-pa3BI'IBa101-11e}I | ('lenellb B0-naroycTl-)011c1Be一一 | CJlC1eMaTItqeCKOeeroOOHOBJ1eHIie | BeAeHIIerlOPTd)OJIMOHaKa)KII(YOpeoëHKaH | (TIJIaHbITa6eJTb,ilPOTOKOJ1bl) | (4)OPMJ1eHIdeAOKYMeHTaLlHH | CBOeBPeMeHHOe一一KaqeCTBeHHOe | KOHKYPCOB | TOMLIHCJIenpa3AHHKOB·COPeBHOBaHHH, | 一7 MepOflPHflTHìí BOCflHTaHHHKOB B YqacTHeBCOCTaB-neHHUCLICHaPHSI 3íaaaa-一MCPOflPH¶THe | YqaCTHeBnonr010BKeHFIPOBeneHHH BblCn'II.neHHCBPOrm IJ.ICFO, (4)OPMHTen-fl 3 a,一MePOfiPHHTHC | BHea60qeeBpeM¶) | 一6 冖3aKOHHbIXIlPeACTaBHTe.neü)BOCHHTaHHHKOB | YgacTHeBKOHCYJ1bTMPOBaHHHPOÃHTeneÏd )K¶)Ha-TT(aaTaIIOCCLACHHH,TCMa) 16a ,一KOHCYJ1bTaUH.q | n/rl AeHTeJ1bHOCTH  IteñTeJIbHOCTUPa60THMKOB | OUeHKH  110Ka3aTeJIH\*eKTHBHOCTH KOJTHHeCTBO6UIJIOB | HaHMeHOBaHHe |
|  |  | RItlCTHe |  |  | MOHITTOPHHr | )KTPHa-1110CeU.ICHHÜ.CBCACHHH0POAHTC'I¶.X. 3aMeqaHHH. | BOCnwraTCÄbHO-06Pa30BaTCJ1bHOVIpa60TbI 106aJIJlOB-CBOeBPCMCHHO.6C3 |  |
| 5 VI()B-C.HCTeMaTHqeCKIi | 06aJlA()B-HeyqaCTIIe | | 1õa.IJ1-311H30iIItqeCKOeyqacTIIe | 5Õa.IJIOB-CHCTeMaTVlHeCKOeyqacTIte | Pa3MCLUCHIlCPa3ÄIfflHbI.XAOCTH>KCHI•IH  PCOCHKa-  26a a,3111130AIitIecKaqHH(þOPMaUII.q 冖一AOCTH)KCHH¶.XPCÕCHKa  一 丨FIZiflKaCPHCNHKa•MIf.  06ae11AOB-HeBCÄéTC¶ | 5 一J103~CHCTCMaTHqeCKOC | 5 0B-CBOCBPeMeHHO,C  He6()ÄbLIIHMHHCAOtICTaNIH.HOC-IC HCfIPaB.lÄCHHH.  06aJIJUOB 一 6b一e3aMeqaHHH,  Ha'LIICHH¶ |

61

(\_)VlClf{b!eAililHb().

HaHMeHOBaHHe



Ae¶TeJIbHOCTHPa60THHKOB

56a乬10B,91,100

46a 乛-a,8一•90 3õa.mna-7一,80 2õa.nna-6 70

一06a 0 一00

C03AaHHblXVCJIOBHHHOKDKAOM

OÕPa'30BaTC.ThHOìi06naCTH)

8õa 一10 75% 6 ,509、…一



0 , ,MCHCC

5 u08 FIPOBCACHI[¶

,20 0B—

0 0B,OTCVTCTBL'te

冖)CTII

,\*C-re.]]IllHOCTb0一一一0一一∕lACH'1" 一6a,I'l.11

,一一冖一乛一冖)\_IIICHHC 乛



一õa ·乛一



CC)

HaHMeHOBaHHe KPHTel)HHOLIeHKH34)(þeKTHBHOCTH

110Ka3aTeJIfl3\*KTHBHOCTH KOJIMqeCTBO6 一510B

n/n neflTeJIbHOCTH

AerreJIbHOCTHPa60THHKOB

1,36anna

YHacTHeBKOHCYJ1bTHPOBaHHHpOAHTeJ1eu 冖一 Han(aaTaflOCCI-neHH-qTCMa) 16a 丨IKOHCV-1bTa1.IHfl

.6 (3aKOHHb1XnpeÅ(3TaBHTeneM)BOC11HTaHHHKOB

(BHepa60qeeBpeMR)

yqacTHeB110AFOTOBKeHHPOBeaeHHH BblCTMIJICHHeBPO-IHBCZè'I.uero-aKTepaO(I)OPMHTC.I¶ ía a,一Mep011PHSITHe

.7 MeP011PH¶THHAJJ,HBOCflHTaHHHKOBAOY,B yqacTHeBCOCTaB.aeHHHCLIeHaPH.g 3ía a,一MCPOr1PH¶THe TOMHHCJTeflPa3ÄHHKOB,COPeBHOBaHMH

KOHKYPCOB

CBOeBPeMeHHOe KaqeCTBeHHOe KaneHaaPHbIH11,1aH.IICPCneKTHBHbIìi1111aH.pc” 106aJIAOB-CBOCBPeMeHHO5e3

1. 0(þOPMJIeHHeAOKYMeHTaIIHH KapTa- CBf13HCITCAarOFHHCCKHMH 3klMeqaHHH-

Pa60TI-IHKaMH. 56aJVROB-CBOCBPeMeHHO.C

HC60ThLÐH.MHHCÄoqeraMH.nocne

HCTIPaB.ËHHH-

06aJIJIOB-rpyoble3a-MeqaHHH-

Pa3B11THe IlPOd)eCCHOHaSIbHOii 一 C06CTBCHHOFO

1. KOMI-leTeHUHLI 乛冫 CCMH()OPH'1ÄbI-LtHTCPHCT).

FICPIIO.IIILICCKHC一一3 一一 CÓOPHIIKIL

2 BMCTOAVltICCKltX05♂C…IIIHCHII¶.ce..MHHapa.X

~HapaiíOHHOMxPOBHC

BKOHK.\ ne,aaFOFllHCCKOFOMacTCl)CTBa 一 -Ha\_\POBHC

(nyt11tre.Ib--"IOFOFICAroaa») 5íaaJ10B

4BblC一一 HaCCNIIiHal.)ax.neac(.)Beq•a.x.M'?CTCP一K.laccax 110Y

36a,

Pea.Ill MCPO'lPiHTIlli.0012C1tetlltB{tK)lUl冫 一 10,一一一 … 一gals-OH乛'bl\ 一 5õaA.IIOB-一000

(K)IIMO.ICIICI'BIRCPO.IlITensMilBOC"!IlmIl{IIKOB BOCI]III[IHHIIKOB-=O.一0R一一l'C.ibHO ∕ 46 :a丨9冖一n

IC}lTe.1bHOC1b 一一0 「一一一 冖 3 8一一一一0一'一1Hit7KC

(OTC\ 「B一刁一0冖一OCHO 一 一一一“一∕ …IOCCO

一CIOPOi-lbI qaCTHllJ{OB 一b一一0「(一 一一…一 】06m1.10B亅H…'二一 =e 「一00 RWIe.'bHOCTbne.larora 一) l.tOB-OTCV一(凵 )丆a「一00

HaHMeHOBaHHe

[10Ka3aTe.nq3\*KTHBHOCTH

Ae¶TeJlbHOCTHPa6UffIMKOB

pe3\_V„IbTaTOBJIOF()IICAHHCCKOF()

06cneAOBakM¶06V9a 冫CSI一一

BbåBOAOBKHMM

OX'NIT06一'-lakOI\_UH.XC¶凵0「0nCL一一冖 n冖)\_MOU1bK) YrPOBeHb

He,OOXQAldMbIMkl HaBblKaMll 一一 B 06pa"3()B'Tle„lIbH冖 00冖atT一一 (<N/IV3blRa» OCHOBIIOEI061)a30BaTe.J1bH()llIlPO['PaMMbI

()a 一 一一0V0…一e, Ha 一5 qHBaps, '3a

「0 ,Ha一5

(\_'O'3'1aHlle VCJIOBIIII 冖)B-1a;\_leHltq

BOCAIlllalIF--IHK,RMII ()(\_)Pa30Ba•:e\_nbI亠冖一二 ()()jlaCT'l 冖… ~1V3一“一Ka乊

KPHTePHHOLIeHKH

AeHTeJIbHOCTH

POAØTeJIflMH冖TPCHHHFH,MOHEffOPHHlAH,MaCTep-KnaCCb1

HT.11.)

4,HH(þOPMaUHOHHb1ÖIc•reHA …

3CTCTVIMHOCTb.COAeP>KaTeIlbHOCTb-06HOBJICHHe MamepnanaB ,一pa3B

5.Pa3\_Mel-LCHHCh1aTCPHaJIOB B 6.06HOB,1CHHCHH(bop.iIaUØH0(þHuuaJ1bHO「0 \_VHPC)KACHH¶

7.O(I)OPMÄCHHC一一BCACHHCHHAßBHÄ',raJ]bHbl.X

BOCIIHTaHHHKOB

HanldLIHCPC'3\_VÄbTílTOß 0「 一十CCKO「0OÕC.ICA()BE)HH¶

()6S't-la.}Ouu•i.XC9一一 … BblBOAOBK

…

… MOHIlT()l)ll\'ra(B B ∕一 …

OllCl)ílTllBHblIlKOHTI)冖)-lbCT?IPLIICFO

KO…11tqeCTBCHHbIIia乛 …一一0 pa…, 一冖一一一一BC)Clll)llHTlte(C-1\111aHlle\_MV3bIl…一一一 fACCCHHOCTB冖)|\_)IIC\_'CIBO KOJIHHeCTBO6a0L10B

36a a

26a a

2íaJ'JIaⅠ一pa.3BMCC¶LI

3õa.n.na

56aJIJIOB

0õa 0B,OTCVTCTBHC 1íaJJJI- BblBOAOB

26aJI.na-HaOTACÄbHbl.X

a,Ha 7 10B

56a.一n03,9一•一00-一

4õa.乛一.絫,8一-90" 36a ,7一,80-一 26aaaa-6一-7()')'b

一06a.Il.'10B-=一冖一-一

8Õa,[W10B-75 66a.乛1.10B-5一一-一

4

41] 一一一jc

HaHMeH()BaHMe

KPHTepHH()UeHKM3(þ(þeKTHBHOCTH

110Ka3aTeJ1¶3(þd)eKTHBHOCTH KOJIHqeCTBO6 -I 0B

11/11 Ae¶TeJIbHOCTH

AeHTeJ1bHOCTHPa60THHKOB

OpraHH3aAH¶ H d)YHKUHOHUPOBaHHe OrlCPaTHBHbIV1KOH一PO… OTapmeroBOCnHTaTe.T1¶ 56a 0B

.3 KPY>KKa, CeKL(HH, CTYAUT H IdH61X

06BeAHHeHHÏ1 ()a6e3B03Me3 HOü OCHOBeH

11PeBb1UJaK)LLIHXOOH)

COXPaHHOCTb 一一3一一qeCKO「03AOPOBb¶ OnePaTHBHb[ñKOHTPO-'1bcTapLI-IemBOCFII-rraTC…一乂 3 a—HH3K 3a60neBaeMOCTb,

.4 BOCfIHTaHHHKOB, CHCTeMaTLlqecKoe CLICTe.MaTVMHOCTbHKatlCCTBOHPOBeACHH¶ 56a 0BCHCTCNtaTHHHOCTb

11K)HMeHeHMe 3OPOBbec6eperakOLUHX ITPOBeACHH¶ TeXHO.JIOrHH

HOCeuaeMOCTb BOCflHTaHHHKaMId CPeAHHïITIOKa3aTeJIb110CCLLIaCNIOCTHBOCHwraHHHKaMH rpynnblOT4 08JleT

.5 BCex OPraHH3aUHOHHOñIle9TeJlbHOCTH 3aOTHëTHblÜnepHOÄ 256 .no 80-一00

B06pa30BaTeJ1bHOVI06-naCTi•i<<MY3blKa» 206a.乛1.110B-70,80

BOCHHTaHHIfKOB B Ha HCAOKV.MCHTOB0H06CAHTe…~HN peaTa.xH 一 一•HaMVHHUH11a.1bHOM)POBHe

.6 (þeCTHBaJ1¶X,KOHKYPCa,XCMOTPa,XHaPa3HbIX 3a01 冖Hblöl 2 .乛-a•Ha06naCrHON1ypoBHe-

YPOBH¶X 3 a,Ha(benepa-1bHO.MYV)0BHe C()3naHHe 3JleMeHTOB "PenMeTHO-pa3BI•lBaK)lLIaBcpeaaCOOTBeTCTByeT:

1. 06Pa30BaTeJ1bHOVi IdHd)PaCTPVKTYPbl

MY3bIKaJ]bHOFO'3aJIa) -TPe60BaHlb-l.\1CaHIlhdH 16aJ'J1

-TPC60BaHÞl¶N1ÕC30MlCHOCTll

-3CTCTHtlHOCTbO(I)OP-M.ICHH¶ 16aa.n

-r10110.1HCHI•IC []l)CA-MœFHO•Pa3B11MÐOIl(CIf ClJCAbl 16aJIJ]

KOMfIO'31、1TOPOB. HOTHU! 61f6ÄHOTCKa- 16a

(l)OHOTexa-一一一一00BOC.MN3bIKa.lbHOC060P\ÄOBŽlHIlC\_1'i[PbI\_ 1,3õa.乛l.乛•a KOCTK),MbI一

(\_)(冖)OI)M…ICHIIC一一一'BblKa…lbHOFO K[IPX3A1•EålKa\_M

46a-.naa

Pa3BIlTlle (Q)O冖l)CCCIlOH?Li1bHOli 一()ÓOÑUCHIICC()ÕCTBCHHOFO 乛0Ol']bl'l-a 一56atK1a

1. 一冫冖5,一一一K…一一一一-C (HOl\_3Ha.ibl.IIHTCPHCI)\_

l]"PliOA1111CCRIlC一一 HaMMeHOBaHHe

KpHTepHHOLIeHKM\*eKTHBHOCTH

rlOKa3arreJ1¶3\*KTWBHOCTH KOJIHqeCTBO6a01n0B

negTeJlbHOCTH ne¶TeJIbHOCTHpa60' 一KOB

36aJ1.na,HapaüOHHOMYE)0BHe

3.yqaCTHeBKOHKVPCeneAarOFHqeCKOFOMac-repCTBa 一6a.n.n,Ha AOY 冖丶丶M 3b一Ka~ Hbl VKOBO„IIH-reJ]b「0a一)) 5õa

B3aHNfOAeÜCTBH¶CCeMb¶.MHBOCIIJ、fThHHHKOB. l. 0-1 POAHTeneVl冖3aKO乛[I十 XnpeACTaBHTC… 56a ,-0B-一00

,9 OTCVTCTBHe CHTVaI.UdÜ BOCHH%HHHKOB.FIOJIO)KMTC-%HOOLICHHBaK)LIIHX 4íaJIJ1a-90-…

Ae¶TenbHOCTbneAarora pe3„V-NbTaTa.Mor-rpoca 3ía.n.na-80 THHMN€e

(OTCVTCTBHC)060CHOBaHHbLX买a~一06CO

CTOPOHbIVHaCTHHKOB06Pa30BaTCJIbHOFOIlpoueccaHa -06 J108|Ha.TIl'1MHe)Ka06

AC51TCJ1bHOCTbncAarora 10ÕaJIJIOB-OTCVTCTBØC âJIOõ

yqaCTlaeBKOHCYJlbTHPOBaHHldPOAPITe.neH (AaTaI]OCCLUCHIIH.TCMa) 1 ,一KOHCV.1bTaUIUå

(3aKOHHb[X[ll)eACTaBiITe.Jlelä)BOCÍIHIZHHIIKOB

(BHepa60qeeBPeMH)

rIl)0BežleHHeMeponpH¶T11öl n COCTaB.1CHHCC.uCHaPliH 4 一MCI)O[1Pld¶TliC

BOCHlITaHHHKOB [lPa3AHldKOB, [10、乛OTOBK,CIACTCii P&3BJ1eqeHItIl.KOHLœPTOBHT.A.

CBoeBpeMei•IHoe一一Kaqe•CTBeHHOe KajlCHnaPHblii一一… TCTl)a…1bCBS311COCnellIta-11dCTa.MIi 2

(d)Ol)MJ1e.HHeAOKYMeHTaM1111

()CVlIleCTB.乛lei-IHeI•iHHOBaldilOHH()II 一、dc110…1b3013tlHHCCOBI)CMCHHblXVIKT.H,II-.IH,\_[HOCTM一一 56a.11J10B TCC)

LEE'q-leJlbHOCTll

BOC"\_IVI-a'Ie51b

Raf-lee-乛BeHHOe Bbl乛IOJlHeFll\e 乛 CB冖 「:HHOC KC一一一=一一冖一.一一一一一 …laHíl …AO5 乛I..]OB

BHVll)eHHeI-(\_) KO乛 一 一, llJfíìHa BOCEll乛 … 一a冖一冖冖一“一

B冖(.)ClllFld']-eJlbHOllpa()()TbI (Y)「 I{[|HC.CIBCHHOIQ)∕ 冖一

|  |
| --- |
| 3d)(þeKTHBHOCTH |
| KOJIHqeCTBO6UIJ10B |

COMPC)B(„VA£JICMJLË-I=e」冖a「0一冖一冖一一()CeLUeH一一e 」10 一1「一0B 99

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| neAarorOB) |  |

HaHMeHOBaHHe

TI()Ka3aTeJI¶3\*KTHBHOCTHKPHTepHHOLIeHKH

|  |
| --- |
| 00BeT00,  」 qacOB. |
| 05 06 |

AeflTeJIbHOCTHpa60ThMK()BneyreJ1bHOCTH

KaqeCTBeHHaqopraHH3auøqopraHOB,

.2 yqaCTBYfOLUØXB 冖 TBopqeCKHX

9ne,aarornqeCKHïiCOBeT) AOKYMeHTaIU-•1H

OpraHM3aLIH¶ Pa60Tb10 KPY>KKOB, ECJIHpa60Ta BOBCC.x 056a 0B

.3 OTgeTOB neAar0["0B

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| 0~ |  |

HPOAYKTax

ae•¶TeJlbHOCTHBOCH1,\TaHHHKOB

Il()ZUIep)KaHHe 6JIaFOflPHflTHOI\*OKOPII()PaTHBHa51KVJNbTYPa 036aan.na

.4 [ICHX()JT()T'HqeCKOTO BB3aHNIOACÜCTBHCC KO…

OTCVTCTBHeKOH(I).I'1ffl(THblXcHTV

[IOCeLUaeMOCTb=00Hn000EOK一 ∕ 3 08

.5 (CpeAHHVfTIOKa3aTeJ1bnoAOY) 一」p.yntlbl15一BOCnn•raHHHKOB. 0TM

356a-NO 90-~00 0

0306aJ1,noB-70,90 YqaCTH51 0 OH 0一 一一:∕。 一=0十一一00十00E00000n一十0十00:0ceMMHapax. 06a·乛 (H)KC70一…、…

CTO.na,X, KOHKVPC.aX HPO(þeCCIl()HaJlb乛一冖一一」0 KOH(þCPCHUHH\_X\_冖一一0一0一Max\_ 3 HaBCCPOCCHÜCKO.M.

MaCTe.PCTBa Me•>KAYHaPOAHO.M.

1. ,Ha06\_naCTHOM

36a0一.乛-a•Hapaii0HHOM

36一一.0~-a,HaBCCPOCCHÏICK()M.

HEIPOAHOM.

一一一一乛一0冖)(þCCClf(\_)HaÄbHOFO=0乛0一BK…一-一0L000=0B …一一一一 BKOHK一-一000 2 , -,HaOÕ\_naCTHO.MYI)OBHC\_

1. a,HapaìiOHHO.M

冖)6ec乛•eqeHIfeCT一00「0乛冖一CO冖 … 乛 一一

1. (De-30naCHOCTil.. oxpaHbl 巴'冫 AO5 乛1,110B

oe.3()naCf-lOCTII BeeM

乛一一一0∕一0十0一一00一冖一0H00HHbI∕0一6一000… 一一乛一 OTC\-rCJ 一…冖 a0一

1. MIKOHHbl.X 乛e.leiI}

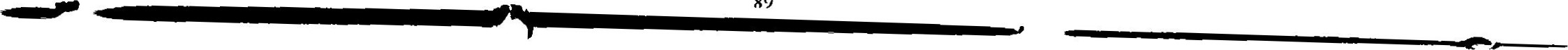
uIt1,1∕ 「一0B

C$11NaIllIIl一一 ∕p冖一B「一一一一“ HaHMeHOBaHHe

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| L 、10KS | H…(l)\IIJCHII¶B冖一一一一0一一M… H一一一一 | BOBPC-M¼- | 一一冖一B一一… HO,CBOe,ßPC\_MCHHO. | 05 乛-=一0B•…一K∕  0011âCTb一 | Paõ0TaC 乛C80 0=0== 0“0冖一0 一一一0一 一0一=一(noy.0…=一0=, | liH(þOPN1aU1111 | IlexreJÆbHOCTHB MaCCOB0il  y[IaCTlteBHarlO.1HCHHI、一 | MePOFll)ll¶THñ BOC.flI.t-raHHHKOB 05 B YLlaCT11CB000TOB…一 一一一一cueHap乛一一一  TOML111CJIe[1Pa3m-ÐIfKOB%C.OPeBHOBaH1dñ,  KOHKYPCOB  ElV6JlMKaUHHHay'HH()-ftPaKTHqeCKOM Ha… ,QBTOPCKIIX | YqaCTI'ICBTIOAF()TOBK() 0,aKTépa.  B一CT一-一「一 一一00 00k一' | HHCBblflOÄHC「00B0「0  PCKONICH„aaUMìi.  •95丨1000/0  ,70 | CPCAbIB.MCTOAHHCCKOM | OPraHH3âUld¶(T]()[IO\_IHCHHC) | MCITO.Th30BtlHHCBOÕPa30BaTCJ1bHOM  HHHOBaUHOHHbl.X | 06yqeHH¶ flOJIb30BaHH5•I | POCTKaqeCTBa a.JIJIOB | ZOIMKOJ[bHOeBOCITHTaHHe, 一一 IN…laHOB- …一0 CHH 一一T.A. BHV•rpeHHero 056 | BHeAPeHHeaBmPCKMXnporpaMMB Pa-3pa60TKaMeTOAHYCCKHX | 0 a.MMbI 0B0一'0 | YqaCTHeBHHHOBaUØ()HH()Ï1H 丶~ Bpa3pa60TKeH 0011,  MeTOAIdHeCKOlä pa3pa60TKa一一 AKTHBHOC一、 056a 06 | .9 05 一0B  CflCLIna.TlHCTa-M冖CTDK 3 | HatTaBHHqeCTBO | AeflTeJIbHOCTHPa60'THHKOB Ae¶TeJIbHOCTH KOJIHqeCTBO6aJIJ10B | n/n ITOKa3aTeJ1fl\*eKTHBHOCTH KPHTePHHoueHKH3(þ(þeKTHBHOCTH |
| 055 RJIOB | 0 6a.J一08 | 一NICPOFII\_)H¶THC  3 冖 一 | 3õa.rwta | 0352 -ROB  055aJIJ10B | 06Pa30BaTœ1bHO.M | 056aJIJ\0B-11PHNßHCHHCMKTB | 1/1KTH |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| OTCYTCTBIle yBOC1111TaHHHKOB 4 BOBpervl¶OOPa30BaTeJlbHOFOnpouecca  C03AaHL•Je \*JIeMeHTOB  ,5 OOPa30BaTeJIbHOIi IlH(þpacTpYKTYl)bI 一(O(þOl)NfJ1eHHeKaOHHeTa)  ()6HOBJIeHIfe CO… 冖aHltq FJPOrpaMNI  .6 …IOfI()AHlt•re」1bHOFOoopa30Ba=一一  BOCIIIII[IHHIIROB rpvnrlbl | 3 | 2 | I |  |  | n/n |
| COXPaHHOCTb(þH3HqeCKOFO3OPOBb  BOCHHTaHHHKOB CMCTeMaTHqeCKoe rlPHNteHeHHe 3nop0Bbec6epera10LLIId,x  TeXHo.noridH | COXPaHHOCTb KOHTHHreHTa  06yqaEOIIIHXCSBTeqeHHeyqe6HOF0「0 | yCneUIHOCTb OCBœHHfl  06yqa10UlHMH onOJIHHTeJ1bHbIX  06Pa30BaTeJ1bHbIXIIPOTPaMM |  | | HaHMeHOBaHHe  110Ka3aTe-nq3\*KTHBHOCTH  neHTeÄbHOCTHPa60THHKOB |
| OnePaTHBHbIñKOHIl)O-1b  C 一一  [IpeAMeTH0-pa3BIdBaH)tuaq COOTBe1CTBYeT.  06一一 … HO一一  (A)eÕOBaHIl¶-MCaHHIIH  冖)OBaHIt¶M6e3011acHOCTH  -\_T)CTCTHHHOCTbO(I)OPM…ICHH¶  -J10110.1HCHHCTIPCAMCTHO-Pff3BHBaIOl-IœEICPC、abl  EnserOAHOC冖)ÓHOBICHIjeCOACP>KLIHIUI  一 … 一一 MCHTOB0110冖 一一 | | AHaJff13 )KYPHaJIOB.OnePaTHBHbIH KOHTPOÄb cTapu.IcroBOCTIVfTaTeJIH | PC3VAbTaTbiMOHIffOPHHra•OnePaTHBHbIHKOrrrPOÃb CTaPl-LrerO | 0n0 HHTe bHOTO06pa30BaHHH | | KPMTepHH01.1eHKM3\*KTMBHOCTH  AeflTeJIbHOCTH |
| 36aJIJIa~HH3KUI3a50ICBaeMOCTb·  56aJIJIOBCHCTC.MaTHtåHOCTb  TIPOBCACHHH  •20õa,乛-0B丨Ha.rIHt•IHe.  o 乛-0B,OTCYTCTBne  16a  16a.n,n 16au1J1  1,36a  5 -0B丨50 一06HD8「一CH一  2 25,R00=  一 '「一,一十0MVHltUllna.IbHOM一 冖一0H0 | | 56aJIJ10B~9一二00  46a a,81-90% 6aJIJta-7一,80W  2óama-61,70 5 · ~0B,  9  一  ,  一  009  一  一  46a.mna,8一,90  õa.n.na-7一,80W  26aaa 6一,70 | | | OTCVTCTBVCT | KOJIHqeCTBO6aJIJIOB |

0…ia,IIet()B69



99

7 BblCT,RBKax, Ha pa3Hb(X一 (一T冖一伐乛Hbill 2 , 06…一 一•HO一一 POBHC.

1. 乛-.la,H…一 … …lbHOM I)OBHC

\一ㄨ一三一X

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | …=一一∕ c 冖 | KOMneTeHLlHVl | 冖IPOd)eCCldOHaJ1bHOñ COÕCTBCHHOFOneraaFOFHHCCKO[0011blTa. 56a  pa'3BI、iTHe | Hap.VlIIe,HH¶ | 0 0B• '3aMeqaHH51. | HCh1PaB-1CHH11. | HC60ÃbLLIHMHHeÄOHë-raNIH.noc.TIe | (d)OPMJ1eHLde  56aJIJlOB-CBOCBPCMCHHO-C | CBOeBpeMeHHOe一一KayeCTBeHHOe Paû)THMKaMH. 3a-MeqaHHH- | KOHKYPCOB  )KSPHaJIb[. TCTPaAbCB¶3HC 一06aJIJIOB-CBOCBPeMeHHO.5C3 | TOMLlhCJIe COPeBHOBaHHH' | 000m一」、 ,o、210Y'、 yqaCTneBCOCTaBJICHMH 35aJ1.na-一MCPOFIPHHTHC  ·9 | .8 一0Hepa60yeeBpeM¶)  yqacTHeB H BblCTV11.ryeHueBPO.IHBeAyruero,aKTëpa,()(ÞOPMHTC\_TI 36a a,一 | 0 're bHOCTø | HOKU3aTeJIfl neflTeJIbHOCTH KOJIHqeCTBO6UIJIOB  n/rr | OLIeHKM |
| -CPOE)(.)llbl LlûCVHI[KOB001),Q30P,al-e.1bli冖一「冖一 ,一0Õa.,l.1()B 11a… …一 冖一0  .ICYl'CAbHOCTb 0 乛1.110B-冖)TCiTCTB)fC | ROCIllIT(lHHIiK()ß.110,一()/ 一Te「一一一0 46a 乛-a-t、一冖一一一  -ICSVt•e.]bHOCTbIle、K]101-aEl冖一一) …一b一-a一•…一\1 冖)CLQ  一 (OTCN-rCTBllei060CH冖 c冖一 | l]VÕJIHKaLII•fI•fCCMH(XVI)Ha.•1bI.HHTCPHCT).  HCPHOAHLlCCKliCH'3AaHH51.CÕOPHMKÞI  2.Y%CTI±CBMCTO、 05e 乛一 一 ,cc.MHHí1Pa\_X  3 ,HapaiiOHHOMYPOBHC  3.YqaCTIleBKOHK\_VI)CCncAaror•IIqccK()roMacTCPCTBa 一õa •Hayp0BHeAOY  5õa 乛一0B  4\_BbIc1V11… H…一ccMHH,qpa.x. Mac-rcp-  K.laccaxB110Y  5}fH(l)OP.Mal-UIOHHUÍKOÀt[1CTCHTHOCTb 冖)ra óaa.na  3õa,乛一,乛la  l)OAIlTe.leii… 冖)\-iHbIX 56an.[10B-I()()P'u |

I-IaHMeHOBaHHe



n/rl

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 6."HCT TO no H.3HHeCK()ÜK JIbT e  yPOBeHbOB.rraneHHRBOC[1HTaHHØKaMVi …OnCPaTUBHbIHKO一 0.b 56aJ1.nOB,9一二00  46aJ1.na-8一90 He06XOAHMblMId HaBblKaMH 一一 yMeHIIAMld B CTaPIIIerO  36an.rua-7一180 06Pa30BaTeJ1bHOÜ 06.naCTU <((DH3HqeCKag  26a·ㄕ ,6一Ⅰ70 OCHOBHOH 06Pa30BaTeJlbHOH nPOPPaMMbl  冖3a 一 no y「0一一e, Ha 一59HBaP¶,3å  Ha一5Maq)  C()3ÅaHHe YCJIOBHII Jl OBJIaAeHll¶ OllùPaTlfBHbIll KOHTPO…1b 56a“-“一08,9一,一00一一一一  4íanvna-81-900/0 BOCfIHTaHHHKthMLt ()6pa30BaTe.flbHOIl 06.naCTll  ía -7一,80-一、0  、 KyJ]bTYPa» 26a a,6一,70(一、一  COX'PaHHOCTbd)ld31iqeCKOFO~OPOBb¶ 乛la|HI,f'3Ktl¶3aÕOACBaCMOCTb.  CliCTCMaTliHHOCTb一一KŽILICCTBO 、一一一 5 , CliCTC.MaTliHHOCTb BOC[1HTaHHhKOB, CllC•TeNfflTuqeCKOe  -MCPOIII)H½THH IIPOBCACHIUI  nPIlN•1eÞ-IeHi1e 3J101)0BbecoeperaHàEllIi.x Te,XHOJTOF\'lI-l  OTCVTCTBlteTI\_),RBNIVBOCHIFIZHHIIKOB  一008,OTCVTCTB'te BlìeM9OOI\_M¥\_\*OB.RTEI-一一“HO「0FIPOLleCCâ  C03naHlfe 3JIeM(2HTOB 丶 乛 cpe… …  IfH(þpacTp\_YNIY'l)bI -PCa.litBVC-\I冖一一一00一0冖一冖一…一一'e.-bHO一一 C[i冖)PT1113乛 冖一'\*a.la)  -Tpe冖)(òBaHIISlNIOCCOIMICHOCTlf  (-)CTCTi111HOCTb0÷「一一一M 「“H一一H  .lHCJAlfCIIl)ClMClHO-l\_)û31311BatOL11C15CPC.lt--•i |  | HaHMeHOBaHHe  110Ka.3arreJIfl3\*KTHBHOCTH  AegTeJ1bHOCTHPa6(YTkMKOB |
| 3CTCTHHHOCTb,COAeP)KaTCJIbHOCfb.OÕHOBJreHHC  MaTCPHana—一pa3B  5.Pa3.MCI.UeHHeNtaTePHaJIOB n B )、  6·()6H()BJlCHHeHH(l)()PMaLU•fl•f yt{PC)KyaeHHÐ | KPHTePHH01-ICHKM3(þ(þeKTHBHOCTH  HOCTH |
| 2ía,nna  26a a丨一pa3B  36aJ1.na | KOJIHqeCTBO6an010B |
|

KYJ1bTypa»

rOA-

.2

仌~廿一一3一

1. BO

一0冖



HaHMCHOBaHHe

KPHTePHHOLIeHKH3(þd)eKTHBHOCTH

[10Ka3aTe.TI¶3\*KTHBHOCTH KOJIHqeCTBO6aJIJIOB

11/11 ne.¶TenbHOCTM

AeflTeJ1bHOCTHPa6UTHHKOB

16an.n

1-36aJ1.na

丶gaCThfl BOCHHT&IHHKOB rpynrl B AOKYMeHTOB0 H 1 ,HaMYHHLIH[IUIbHOM)POBHe

CHOPTHBHbIXMePOflPH¶TMBX,aKLlHHX,4)JIeL.IJ, 3a 2 a,Ha06.naCTHOMyp0BHe,

M06axHapa.3HbïXypOBH¶X 3 a,Had)CACPaJIbHOMypoBHe

丶qaCTH¶ BOCHhTaHHMKOB rpyrlll B HaJIWlØCAOKVMCffTOB0 一 ,SAaCTHHKa•X3a 5 0B,vqaCTHeB4-.X60.1CC

MePOnPHflTH9X冖CMOTPbI,aKLIHH,CHOPTHBHb1e MCPO[TPH¶TH¶X',

COPeBHOBaHldR np.)HaITOCeneHqeCKOM,Ha 2õa.n.na,S,AaCTHeB3MCPOHPH¶TH¶X-

一 •s,n-laCTUCB2MCPOIIPHHTH¶X… PaÏIOHHOM,Ha06JlaCTHOM yPOBH¶X

06a.rIJIOB-yqacTHeB一MCPOITPH¶THHH

MCHCC

yyaCTldeBKOHCYJ1bTHPOBåHHHPOAHTeJIeId '一 Ha…一(AaTaINOCCI-I丶CHIH.TCMa) 16aJ1.n-一KOHCV.1bTaUHfl

(3aKOHHbIXrupeAcTaBl'lTeJ1eñ)BOCflIdTaHHålKOB

(BHepa60geeBpeM¶)

VqaCTIleBn0憂一」OTOBKe一一IlPOBeJ-IeHIlU BhICT\ … B一00…~一一BCAVI\_UCFO.aKTëpa-0冖l)Ol).MllTC.Wi ía.n.na-一MCPOIIPM¶THC Mel)011PIi¶THH J BOC[IMTaHHHKOB B 冖lac•rkfCBCOCTaB… cuc.HaPH51 6aJl.na-一MCPO[IPH¶THC TOMHViC•.nenPa3ÄHilKOB,COPeBHOBaHHll,

KOHK\_VPCOB

CBoeBpe•N1eHHoe一一Kaqe,CTBe•HH冖)e CBW3HC 、一丶a乛'0n-冖'CCKIf-Mll 一0 乛IJIOB-CBOCBPCMCHHO.5C3

04一0一0M0一e,H一一eAOKY'N'teHTaU11H PaO()THllKa.MH- 3aMCtlaHHH,

5 ~一0B CBOCBI)C.MCHHO-C

HCOO.Äb111H.MItHCAOLICYT&MII.HOC「 iICIlpaBJICIIEH-l.

0 0B, 6bIù

一EIûPYLLICHHfl

Pa3BlfTliC llPOd)QCCll()H(å-乛 一()505一一一一=一 乛一0「0 011brra• - 5 乛一,乛la iIl{'ICPI'eT).

liCf)lfO-(lIllCCKllC113„\_1,1乛11151.COOPHIIRII

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | 11/11 |
| PeaJIH3auuqMeporIPHflTnïI,OÕCCfICtIHBažOIIIHX  B-3al'1MOAeìíCTBHCCPOAHTC.I%NIVIBOCnwraHHHKOB |  | HaHMeHOBaHHe  110Ka3aTeJ1¶  neñTeJ1bHOCTHPa60THHKOB |
| I.ÅOI乛 POAHTCÄCVf冖3aKOHHblX …  BOC11HTaHHHKOB.flO-10)KHTCiIbHO01-1?"HHBaK)LlJJ'LX  AC5åTe•!1bHOCTb PC3\_VJlbTâTa•M  2.Ha.rYHHHC(OTCVTCTBMC)060CHOBaHHbIX a…一05CO  CTOPOHbIVilaCTHHKOB06一 一…OBâTe…一bHO「0 Ha  ACHTCJbHOCTb  4.HH(l)OP.MaUIiOHHbIiiCTCHA  3CTCTHIIHOCTb. …lbHOCTb-05HOB…  MaTcpnaaa--一pa3B  5, MaTCPlIa.lOB PO一「CCHB  冖一. 一一0B… 一一一 llH(l)Ol)NtaUlilf0一一一一一一一a…一bHO乛 caìíTa | 3.yqaCTHCBKOHKVPCCnenaFOFHyeCKOFO  冖丶+ aro一」Il)Aa»)  4.BbICTh•'fl.1CHHCHaceMHHaPa,X. MaCTeP-  KJ1accaxB  5.I'lH(l)OPN1aAHOHHaqKOM11CTCHTHOCTb | KpHTepHHOLLeHKM  ,ne¶TeJ1bHOCTH |
| 56aJIJ10B-一00 46a.nna-90 一  36a ,80 TH  ,10 0B, 05  06aJIJIOB-OTCVTCTBHC  2õa.n.na  26a.[lJIa1一pa3BMCC'lu  36aJ1.乛la | 36a0一「ma,HapañOHHO.M)¶)OBHC 一6aJIJ1,Ha  5ía,一M03  6aJ'.na  36aa.na | KOJIHyeCTBO6UIJIOB |

'ItlieIllf".CCMllIlIll\_)il\ … 乛1b

()VCVTCTBl'le 000CHOBaHHblX =00,00CHOBaHllOCTb0KOTOPblX一20 =一.乛一0B,OTCVTCTBHC …一06

MatA 2冖一06 0÷

BblIlleCIOm-lf11CIl CbMeHHbfX opraHl['3aLILIId7KaJlOO 一一06a冖一一eh-I一一一一BB-OCHOB'RHIIIIElOiITBeP7R…冖()e… 0 XO丶le 3aKOHa0一' 一一 0一6aa,!10B-一一=一一一…一冖一乛…一一,bHO0000H00Ha.111111iC…丶=HHOCTa.106 0T0一一=一∕

CV…le6Hbl冖•冖 乛lblnoB011pocaN1(l)ra乛l't3,£1[\_11111- N" 9,一3

npouecca

l)C3VJlb一…一一冖一一一 冖一一a一冖一

paO冖 一一I)O,\UIT(.'…

H3\_!l= 一一C (二CV一 B=e,

HaHMeH()BaHHe

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 110…11B冖 … B | 一O'tCVFCTBS•'RMIllfX 冖)B BE}一∕冖一\_-u  ()ICVTCYBIje  000CH0a一一一一一∕  Il一一Cb\_M H HaJI一一q一一e | 一、IH111111aTliBHOC一 | (1)!-aH113alIliIi一∕一50一0一十 c一~0一60TH一一一冖,peMOHT) | Mep0fll)11flTH¶-x001)a30Ba-re..]bH0h1 qaCTHC/HCX,-qaCTI•lC | 一AKTIdBH()eyqacq-neB | BOKpyr06pa30BaTeJ1bHoro一-冖十一 eH一 .AKTÞIBHOC “丶 冖 | 丶冖一00十一一e 60= 一一0十00 | 一;十一 一六 一一 KHOBOMY一丶qe6HOMY乛 VqaCTHC/HCV冖 | YqacTHeB[IOAFOTOBKe06一00~ ,=bHO一」0 | BrpynnepaHHero一一  Ha-IHLlHe B03pacTa冖AO3ACT) | H 一0: 0=一+00 =0:0 :00 0000一一 、000+00。0∕==00 M:0==0。0 | CTporoeC06JIK)AeHHe HOPM | 06P u0Boe COAeP)Kal-Il•ie rPym-I, | COOTBeTCTB½Hc C06.JIK)naK)TC¶/HeC06K一 | C06J110AeHHepe>KMMHb1XMOMeHTOBB | VBŒKwre-.IbHOÜ … | XO,ae乛(l)0Bel)0KopraHOB H 0T00T0 nnc、HI 一+00M0=  Ha,230PHbLXopraHOB | 丶TCTBHe 、 B | AeflTeJIbHOCTHpa6()、 一KOB ne¶TeJ1bHOCTH AaHHOürpyrme |
|  |  |  |  |  |  | 一·冖 |  |  |  |  | : |  |  |
| 冖 冖一一一一一一一  H OO()CHCiB… | 06-0Tkag  一06,0一“一∕ 一一一0 乛一00b6C | 冖)A1tqeCKOe  0 | 一06-c11C"t-ervtaTnqeCROe 亠  26,3一一一一3 | 一06,HC一"一00T1 | 36-3111130,IHLlCCKOC | 06,HCV冖  一06 a | 26•311M301111yeCK()e | Õ-C.idCTeMaTliqeCKOe | 156-OTCVTCTBHC  06, | 10Õa.nJ10B | m03 26,3F[H3()AHqeCK¼  106-CHCTCMEITHIICCKH | 06,HeC06JIK)Äe\*-1Ue | 56•3T]H30uøqeCKH  一56-CHCTeMaTHLICCKH | 06,HeC()6JIK)AeHHe | YBayurreJIbHOìi  í-Ha.11Wåhc | 3aMeqaHHVfKOHTPOJ1bHb1X HaA30PHbIX OpraHOBHCBbIflOJIHeHHbIXBO 6e3 | 一 ♀00 ; 000,OTCv0T0n0  BO 6e0 | 26a a,3aMeqa 十HecyueCTBeHHbl(3.  0 • H | KOJIHqeCTBO6aJIJ10B |

FIOKa3aTeJIH\*eKTHBHOCTH (l)HTepHH 3\*KTHBHOCTH

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VLlaCTiteB r10.QFOTOBfx•eO冖)Pa3(-)lh2ieJIbHOUO  KIl()BOMVS•••qe冖一一一冖 一•冖一…」V  -冖()5.f11'O„;te.HitCTQ'XilllKllOe.30112C\*l(5C(ll.IRYÀ<,?PHQ)I' COO.iH\_NkCHIlC | Bb1110.IHCYHOIA冖)()OOTC | KatlCCTBCHHOCBblIIO.1HCHHC、10.一…一一OCTHO一一 l\_Iltql[C/OTCVTCIBIIC  'IEICTPVKIAI-III一一=一一… 、冖)B冖  PacIN冖」 冖)TCV[CTBIIC 乛10 | IlpoueccaIlPlICOTOB.neHH¶ | OCYlUeCTB.neHitfl -reXHOJIOFltqeCKOFO | 06ecneqeHlte Hawle>KaIUHX yC.IIOBII'I 冖一冖)ecneHCHHe/Heooectleqe,HIte | CTPOI」oeC060一一0 e,H一一eCaHHTaPHblXHOPM | Oõpa.3HOBoeconep>KaHL-yeAVILLle6JIOKa, COLIel.YAx-aHLle06一Dt13UOBOe~C | rHrneHbå | npaBHJ1 caHHTaPHH C06J110neHVie/HeC06 一0el-I一一e | VBa)KHTCJIbHOHiIPHHHHbll | 0C[IPOBCPOKOPraHOBHaA30PaHKOHII)OJI¶ Ha30P OPraHOBHCBbfflOAHCHHbl.XBO 6C3 3aMeqaHHÏIKOHIPOJbHbLX一一HQA30PHbLX | OTCVTCTBHerrpaBOHap\_S'I...uef•Mü.BbLRBneHHbIXB OTCVTCTBHC 一一 KO一 0-H- 一一 106-OTCVTCTBHC H | ()6-HC',•qaCn、re | 26-311H3011VfqeCK()eyqacTne  npoBepKaMOP勹HOB HKOHTPOJIB | BHOAFOTOBKeKnnaHOBbIM yqaCTHe/HeyqaCTHe; I()6-CI•fCTeMaTøqeCKOe | Pa60THØKOM aB.neTeö1H | Pe3YJ1bTaTOB, no (þaKTaM HaPymeHHü | 06pa30BaTeJIbHOF0 npouecca e「0 06pa乛 一一 FPOKAaH | BblmeCTO¶LI丶HeOPraHH3aIU'1HH B OCHOBa-HHH 3aKOHaOT2Maq2006  cyAe6HbIeopraHbIAOB011POCaMOPra•HH3aUHH 00a 59.一3 0 ()6-Ha„1W-lHC>KaJN06 | n/n AenTeJIbHOCTH lien•re.nbHOCTHPa60THMKOB | KPHTePHH01-1eHKH3d)(þeKTHBHOCTH  110Ka3aTeIl¶3(þ(þeKTHBHOCTH KOJIHqeCTBO6a 010B |
| -26-31111302111qectçoe  06,He冖一ac一一一 | I()Õ-C,11CTeN1aTlIqe,CKOt2 冖 | 56-0TCVTCTBIfC3a\_MCLlaHlfil. | 56—HeCIdCTeMaTnqeCK\•i  06,HCFIPliBLTBahOTCH | 06ec•[leqeHlle | 10 CLIC.TCMaTHt-œCKOe | 26,31]M301111qeCKld  106-CHCTCMOHHCCKH | 06,HeC06~一5el-I一de | 56,3K]1.13()ÄuqecKH  106-ChCTCNlaTHqe•CKM | 06,FleC06JIK)AeHHe | opraHOBHeBblFhOJMeHHbLXBO 6e3  VBDKUTeJTbHOH  06,Ha… |

HaHMeHOBaHHe



06-1'Cl

-'i|et)[OOC3C)'GlCtl冖)C:一



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ("Ta61djlbHO 13bfCOKOe C,flHllTal)HO- |  | |  | Vl.3aBen | 2· |  | 0 |  | n/n |
| OTCVTCTBHCnpaBOHap\_VIlJCHllii.Bbl"B…ICHHbI.XB  NOAC(])OBCPOKOPIIHOBHtlA3()Pa-一KOHTPO.qq | YqaCTueB110111-0TOBKeKfl.naHOBbIM  [IPOBePKaMopraHOBHa 30 a一一KOHTPOJI¶ | OTCYTCTBi'te 060CHOBaHHblX  [IMCbMeHHblX 66 「p aH B BblmeCTO¶I-LlHeOPPaHld3aUldH H06paI-ueHHìáB cyne6HbIeOPraHblHOB011POCaMOPraHId3aUMH 06pa30BaTeJ1bHOFO npouecca e「0 Pe3YJ1bTaTOB, no (þaKTaM Hal)yweldHH  Pa60THHKOMnpaBneTeñHl)()AIITe„rrei1 | KaqeCTBeHHOeBblTlOJIHeHIde50』IbLIJO「0  06beMapa30BbIXpa60TBKPaTqaï1UIHeCPOKH | (d)d)eKTHBHOe一一KaqeCTBeHHOeBblHOJlHeHHe  CPO¼HbIX一十HellPeABHAeHHblXpa60T | A\_KTHBHOeyqacTHeB06LIIeCTBeHHbIX  MePOFIPH¶TH¶X06Pa30BaTeJlbHOï1  opraHid3a1丶 (y60pKa,CY660THHK,PeMOHT) | 3KOHOMH¶3JleKTP03He | HaHMeH()BaHHe  110Ka3aTeJI¶3\*KTHBHOCTH  negTWIbHOCTHPa6UIHHKOB |
|
| OTCVTCTBIIC[JPCAFIl[CaH1111一一3a.MeqaHH¥dKOHTPO.1bHbLX一一  Ha,130PHb\XopraHOBBCBblI]OñHCHHbl.X(C)BPC-MSI …一 13TH,'Ir'C.1bHOH[EPHqliHbl.  HeCOO.乛IkO-flC'HlfC/CIlC•reMaTilqeCKil | | yqacTl•ie/Heyqac.TIIe… | Ha.J'IHLlHe a-J一06一060CHOBaHHOCTbKOTOPblX  B HX- paccMOTpeHnq Ha  OCHOBaHHI'I (DenePUlbHOFO3aKOHaOT2Maq2006 「0 a 059,、3 0 [10PHAKe PaCCMOTPeHH¶  06parueHIdIä「一~一冖 al-IPOCCHMCKOÖI | KâHCCTBCHHO/HeKayeCTBCHHO | HC3(þCþCKrHBHO/3d)(þeKTHBHO一一KaqCCTBCHHO | aCTHe/HeVqaCTHC | Herr—06 | KPHTePHHOIICHKØ3d)Þ(THBHOCTH  ne¶TeJAbHOCTH |
| -0- n x03¶ìiCTBOM. |
| 一()Õ-OTCVTCTBHC[Il)CA11HCaHl'lÏ1一、一  KOHTPOAbHbl.XHHa,X30PHbLX  o一0「aHOBHCBbfflOÄHCHHbI.XBOBPC.M$15e3  Ban-IITC.1bHOHFIPHHHHbl,  ()6-HaJIL'lYile  06丨Hec06jlK)JleHlte | | l()6-C.IlCTeMaTl,fqeCK冖)eyqaCTHe  26,一一30 一一qectcoeyqaCTHe  ()õ-}•IevqaCTHe | 0500HOBOHH00T  -  KOTOPbI•x  ()6-HaJlHtlHe a06 | 06,HC ec.TBeHHOeBblTIO.11HCHue  56,KaqeCTBCHHOCBbffIOJff-ICHHe | 06-HC3 e HO  56-3(l)(þeKTHBHOHKaqeCTBeHHO | l()6-CHC-reMaTHqeCKOeyqacTøe  26-311M3()AHqeCKOeyqaCTHe  ()6-Hes•AaCTHe |  | KOJIHqeCTB()6aJIJIOB |

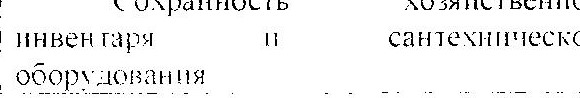
76



…「Ill'lie-HillœCK()e COCTO¶Hlte 3aRPenne-HHbl.X 56,')fIi130)\_IlPleC,KH

一[10.MCiLœf\lll' 00一)(130M)TeJ一bHO「0 V冖亠e e一一一 10Õ-CI[CTe.N1aT11yeCKII

HCCC)XlM-ÈHHOC'l'b…ChlCTeMaTllYCCKl' 06,HecO.XPaIIHOCIb



('OXPaHHOCTb

X03BHCTBCHHOFO

0

一

26,31111301111HC'CKII

()()-tllc-t•etvla、

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 一 |  |  |  |  | n/n |
| C06JuoneHHeTOXHHKH6e30naCHOCTlf,Il())KaPHOïI  30一一acHOC一一一3Hepr06e30TIaCHOCTli.  3KOHOMH¶3.neKTP03HepFHM  AKTHBHOeyqaCTHeB06LUeCTBeHHblX  NtePOTIPHHTH¶X06Pa3()BaTeJÄbHOH  (1)冖」aHH3aLÅHli冖y601)Ka„CY6ÕOTHliK„PeMOHT)  3(l)(þeKTldBHOe一一KaqeCTBeHHOeBbl乛]OJIHC>HIIC  CPOtIHblX一一HellPeABl'Ine.HHblXna001  KaqeCTBe•HHOeBbl乛I()JllfeHLIe60jlbLLlOFO  一06beMaPa-30BblXpa冖)OTBKPaTqali\IIli(ùCPOKII  nepc()Ha.fI一V60一 --烂a·paÕ()HIlli  OTCVTCTBlde 000CH0Ba一Hb一X  Il=ChM HbfX a,一OQ B Bbl[-1113.2'l冖)Sll]-klle(1)j-aH113aLÅ'iII一一OOP(ìLUeHllllB CV…IC()lll'leOE)r-ailbl=0BOIII\_)(\_)C?:M 「3一一一一'3a一一一一一一  (1)I):HOB…lJe.'lbHOI'O e10  一a  一二e | | yqaCTHeBIl()AI'011)BKe06pa30BaTeJIbHOF0 yqpe)KneHH9KHOBOMYyqe6HOMY | KaqeCTBCHHOeBblHOJIHCHHC0 一HOCTHO  HHCIP.VKLIHH npaBu-1BHY1peHHeroTP.VAOBOH) pacnop¶AKa.OTC""TCTBIde3aMeqaHldÜno  BbiflOJIHCHHOïi | ()6ecneqeHHe YCJIOBHÜ  J一 OCYl.ueCTBneHH¶ npouecca y60pK¼  110MeILIeHHH | HaHMeHOBaHHe  fl()Ka3aTe.INfl34)(þeKTHBHOCTH  AerreJIbHOCTHPa6UTHHKOB |
| COÕ.FIIOÄCHMC/HCCOÕJIFOACHHC vqacTHe/HestraCTHe  一HC3(þ(þCKT11BHO/  3(t)(þCKTIfBHO一一KatlCCTBCHHO  KatlCCTBCilHO/HCKatlCCTBCHHO  乛一0cTHI)Re cyme6eJIb¶,pa60å-IIIIi-一0  -一0…丶C06Hb-, 一一a00·十-= C'℃一~  Ha311}Lllle'A…a冖一冖一.冖一冖\_)()CHOBC£IHH冖)CTbKOTOPbiX  -110211Bel)7K„!Rl-Ia B X冖 ItX paCCMO¶peHldH fla  冖'CllOBaHilli 冖beIlepa-IlbHOl03aKOlla冖)T Mag 2一一()6一 rona 一一 9,(D'3 、冖O 一一0一一一q:uç pacc.MoupelLìI\R | | aCTHC/HCVqaCTHC | OTCVTCTBHC3aMeqaHHï1/  Ha.JIHMHC3aNfeqaHMØ | CHCTeMaTHqeCKOe ()6ecneqeHqe/He  KIPHBHBahOTC¶ | KPHTePHHOLIeHKM3\*KTHBHOCIM  Ae¶TeJ1bHOCTH |
| I()6-CHCTeMaTHqeCKOeyqac.TL1e  26,3乛一一一30一一qecKoeyqaCTIåe  06-HeyqacTHe  06-HC3<1)(t)CKTffBHO  56-3(þCþeKTHBHO一一  KaqeCTBeHHO  06,HeKayeCTBe•HHOeBbHIOAHCHI'C  5b-K/\k-IECTBEklil()]::BIDIII(\_)」一一一一  ()Õc.ßY"Kl'IBaHIIK)·十 a-一-一 --  56-01CATCTBHC 06  -冖一 冖一0HOBOHH00'=一“ 0一一一一一I-I一一0…一bHO  ()Õ-HaJIIl¼lle:,•K,':IJIOO | 106-lla  06-HeT | CVlCTeMaTldqeCKOeyqacmøe-一06  3[lH30ÄHqeCKOeyyacTHe,26  Heyqacmne—06 | 56-()TCVTCTBHC3aMcqaHHVI.  ()6-HaJInqne3aMeqaHIdVl. | 106丨 CHCTeMaTuqeCKOe  06ecneqeHHe  56—HecHCTeMaTØqeCKl、一  06,HeFIPUBHBahOTCq | KOJIHHeCTBO6UIJIOB |



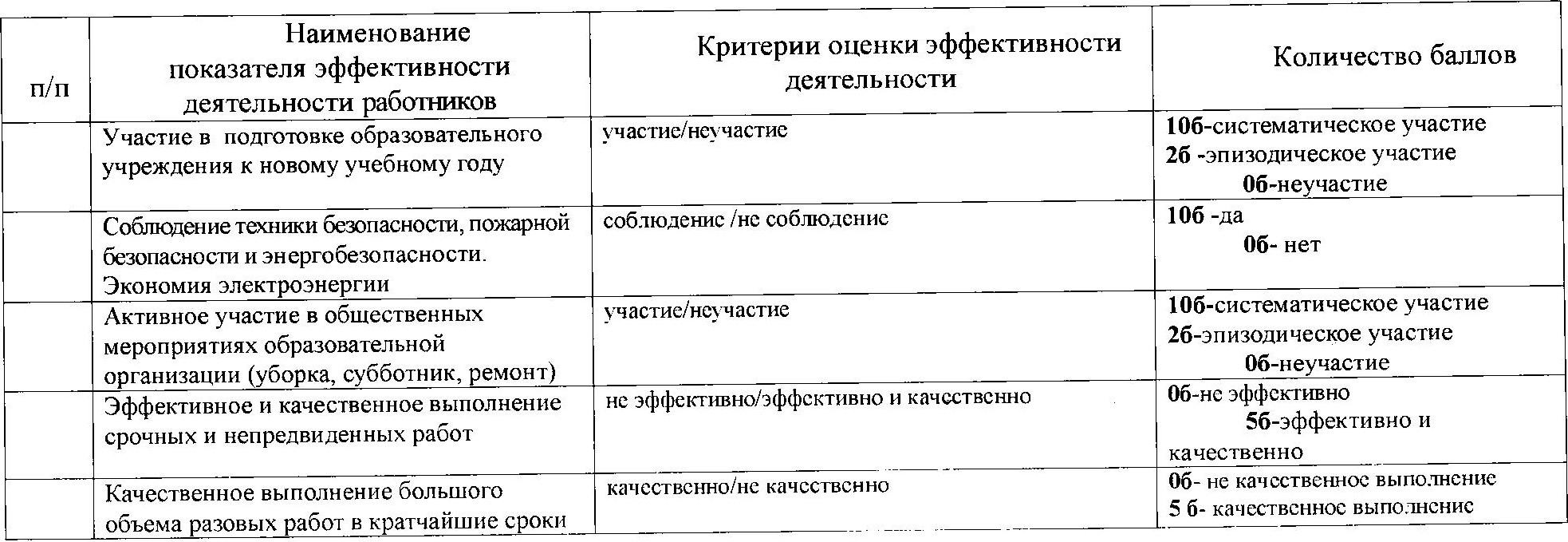
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0C\TCTBVlC/Hil.11tLIliC | 'IOMel\_neHilEI | …一OC„Yl-neCTBJ1e•HEl¶ npouecca Y'60PKIl | ()6ecne冖le•Hl•Ie | ooecIIeqe,Hlie/Heooecne14CHlie | CAICTe.M OT011JIeHlI¶」  CT()KOB.  Ka一一a-Jl一一3au一一0HHblX  3neKTl)()CHaO-,•Ke.HHH 06Pa30Ba•reJlbHOFO | ()6ecneqe乛tile6ecnePe601dHOi•i一一a60T ()oec•['e冖leHl'ie/HeOOeC•neqeHlle | HaTepP1'fTOPH1ino-V | 060PYAOBaHLI¶ COXPaHHOCTb/HeCOXPaHHOCTb  COXPaHHOCTb一丶1My[-UeCTBaB 一一 | CaHTeXHHHeCKOFO  IiHBeHTapq | HTePPHTOPHU  COXPaHHOCTb X03qÜCTBeHHOFO COXPaHHOCTb/HeCOXPaHHOCTb | rHTI•reHnqeCKOe COCT()AHHe  110MejueHHi06Pa30BaTeJIbHOFO | CTa6HJ1bHO BblCOKOe C.aHHTåPHO- | CTa6MJ1bHO/HeCTa6HJ1bHO | h'Ba>KHTCñbHOÜ | 0eFIPOBePOKOPTaHOBHaA30PaHKOH一 0 [IPHHHHbI… opraHOBHeBb1110JIHeHHb[XBOBPCM-R6e3 | OTCVTCTBHenpaBOHap\_VfflCHHÜ, B 0十0一0一一一0一一pe 一一H KOHTPOJ1bHbIX 3aMeqaHHìí一00•0十0一一Tc十KOH[POJIbHbIX、He H H  HaA30PHb\.XopraHOB BO 6e3 | 111)0BePKaMOPraHOBHaA30Pa一一KOHTPOJI¶ 06,HeyyacTHe | ygaCTHeB1101U(H()BKeKnnaHOBblM 26-311P130AHqeCKOeyqaCTHe | n/n Pa6(YlHHKOB 106-CHC-reMaTnqeCKOeyqaCTHe AeflTWIbHOCTH  yqacTHe/HeyqacTHe, | 110Ka3aTeJI¶ ne¶TeJ1bHOCTH | HaHMeHOBaHHe KPHTePHHoueHKId3d)(þeKTHBHOCTH KOJIMqeCTBO6aJIJhOB |
| ,OTCYCTBIfC | 06 HeIlPliBltBaK)TC¶ | 56—HeC.ItC•reMa111qeCKII | 一ooecneqeHlle | cIICTeMaTltqe.CKOe | 106-CHc-reMaTHLleCKH | 56丨3111,f30A11HeCKH | 06,HeBb1110JIHeHI'1e  06丨He()6ecneqeI--lne | 156,c.idCTeMaTnqeCKll  26|3111-130AhqeCKH | 106-CMCTe.MaTVfgeCKH | 06,HeCOXPaHHOCTb  26,311H3()AMHeCKI'I | 106-CRCTeMaTHqeCKU | 56,3flH30AHqeCKH | 06,HeC06JIK)IIeHL'1e | VBawrrCJTbHOü  ()6-HaJlHqne |

RatlCCTBCHH()eBblflO… 一0」一)丆HOC一

ltHe'll)XI{I\_IMII一一lIV)QBII.-IBHA 乛0 一冫 0B0「冖一

=三一一冖一,一…ICYlHOlil)aOQT冖一

OHO~n



3

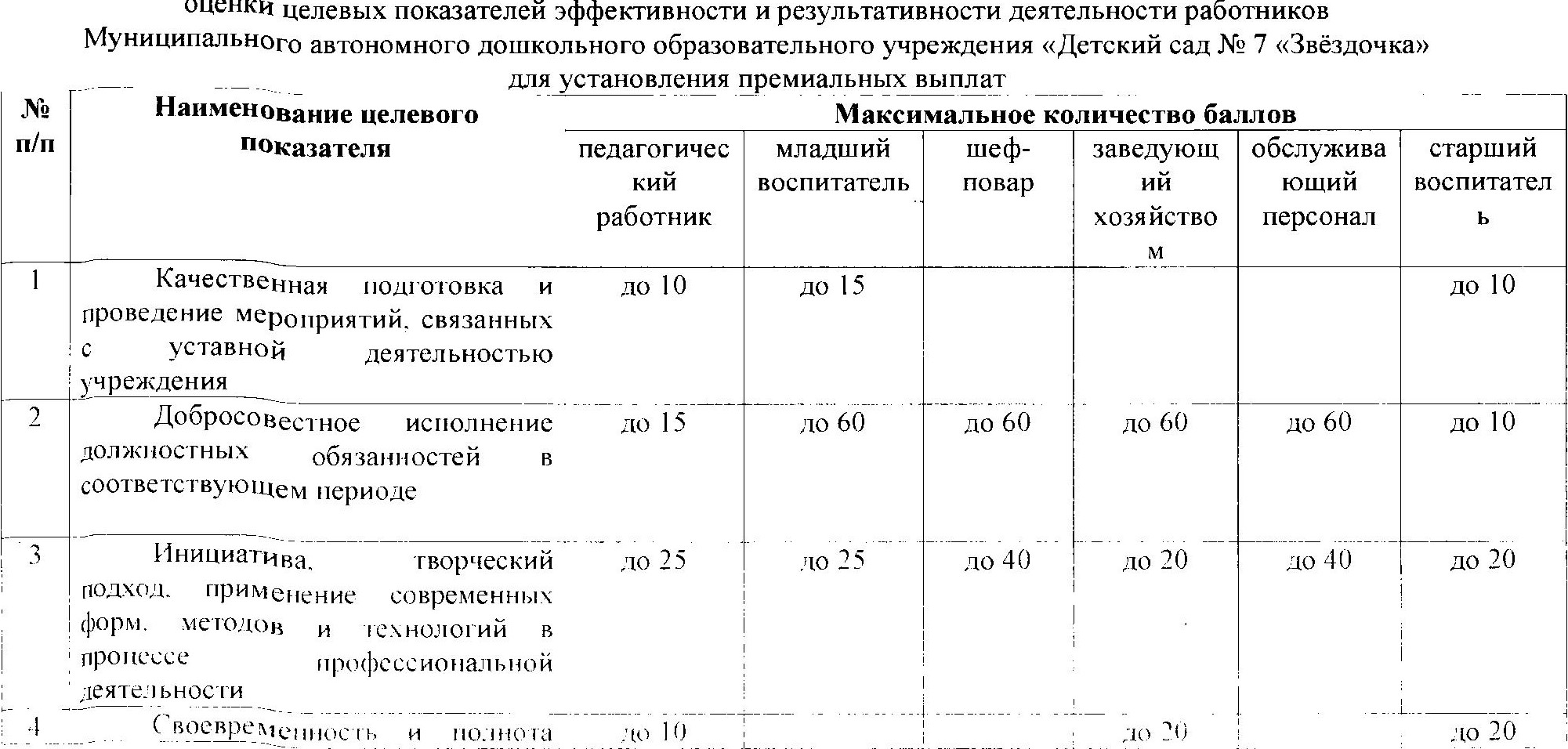


IAPHJIO)fCHHe 2

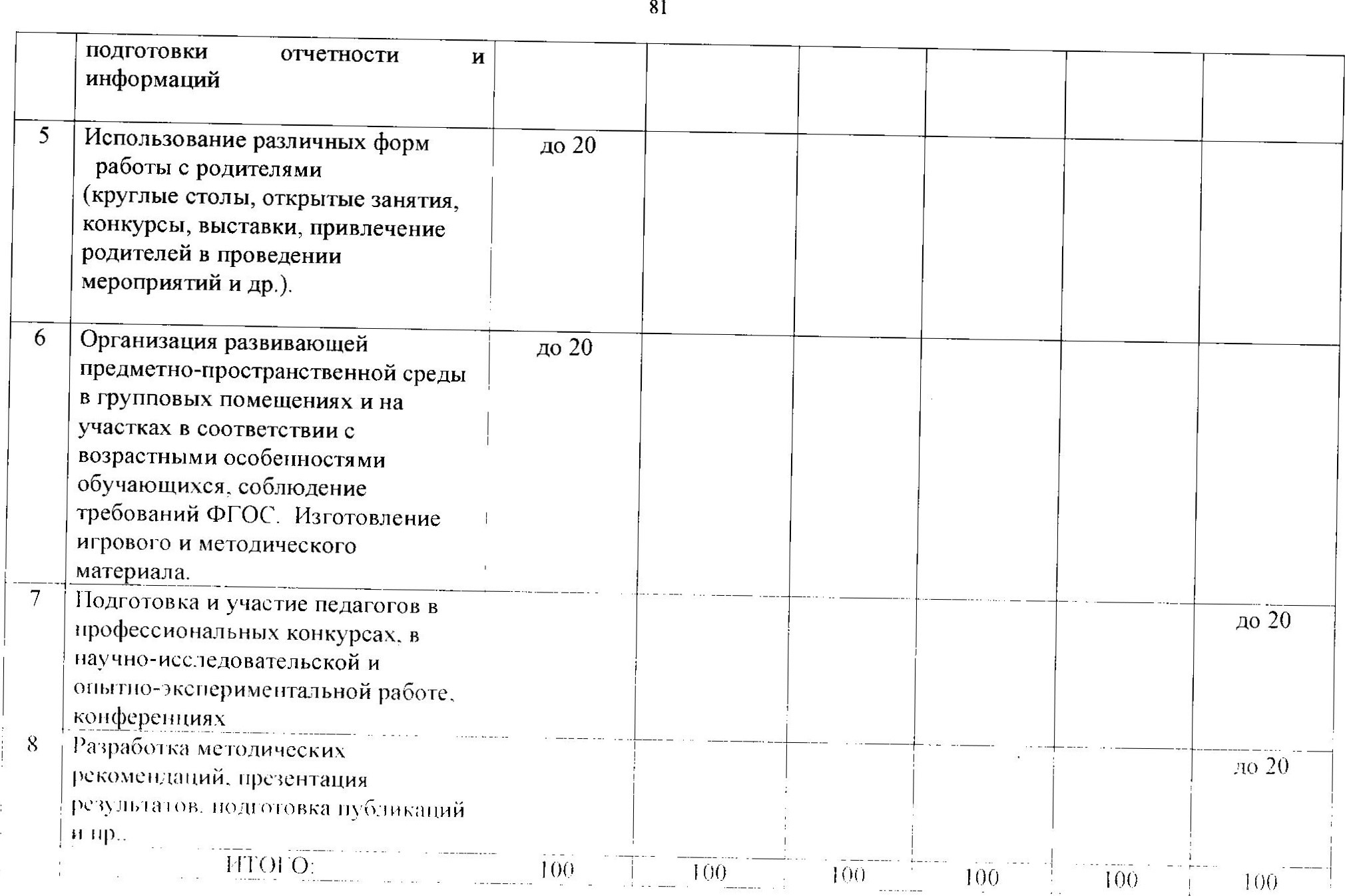
K A()JIO)KeHHK) 06 ()flJIarre ya Pa60THHKOB MYHHLlHnaJ1bHOFO aBTOHOMHOFO AOH-IKOJIbHOTO 06Pa30BaTeJIbHOFO yqpe)KneHHfl

<<AeTCKHìícan 7<<3Bë3AOHKa»

I]F,PFAHVI



•



Администрация Шимского муниципального района

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад М 7 «Звёздочка»

ПРИКАЗ

от 25.11.2019

р.п.Шимск



О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад 7 «Звёздочка»

В соответствии с Постановлением Администрации муниципального района от 21.1 1.2019 l210 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников мизиципа.'} ьных автономных образовательных учреждений. подведомспљзеннь:х Администрации Шимского муниципального района» ПРИКАЗЫВАЮ:



1. Внести изменения в Положение об оплате труда раоотни• муниципального автономного образовательного учреждения «Детский



7 «Звёздочка», утверждённое приказом Детского сада Лбо 7 « Звё почка • 22.05.2017 № 23:



1.1 В пятом абзаце подпункта 2.2.1 пункта 2.2 раздела 2 цифру заменить на цифру «13017»;



1 . 2 Изложить подпункт 3.3.l пункта 3.3 раздела З в следующей редакции



«З. 3.1. Размеры минимальных окладов работников

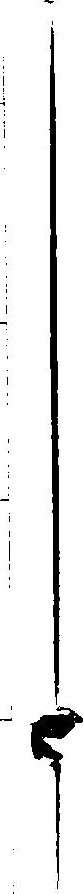


ПК Г, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года Х (эн Ч 16 утверждении профессиональных квалификационных групп должное гей аботников об азования “ , составляют:



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | пкг, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню |  |
|  | 2 |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ПКГ должностей работников учебно-вспомогате.льного пе сонала | | |
|  | Первый уровень | вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части | 4 77. |
| 2 | Второй уровень |  |  |
| .2.1. | квалификационный овень | дежурный по режиму, младшпи воспитатель | |
| 2.2, | 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учрежде н (организации). старший дежурный по режиму | |
|  | ПКГ должностей  Педагогическ их работников |  |  |
|  | квалификационный уровень | инструктор по трудуинструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый |  |
| 2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования „ педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподавател ь |  |
| з | З квалификационный уровень | воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-пси.холог.  старший инструктор методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель |  |
| 4. | 4 квалификационный уровень | преподаватель \*  преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель | |



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | физического воспитания старший воспитатель, - старший методист. тьютор\*\*, учитель, учительдефектолог, учитель- логопед, лого-педагог, педагог библиотекарь | | |
|  | пкг должностей руководителе и структурных подразделени и |  | | |
| л. | квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором. учебно - консультационным пунктом, учебной  (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями. реализующими общеобразовательную програ.м.мх и образовательную программу дополнительного образования детей |  | |
| 2. | 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программ»: и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий. дирекгор, руководитель, управляющий) кабинеталаборатории, отдела, отделения „ сектора, учебно- консультационного пункта. ебной ( чебно- |  | |
|  |  | производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (организации) (подразделения ) начального и среднего профессионального образования старший мастер образовательного учреждения ((подразделения) начал ьного и/или среднего профессионального образования | |  | |
| з. | З квалификационный уровень | начальник (заведующий. директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) и среднего профессионального об азования | |  | |

* + - Кроме должностей преподавателей. отнесенных к профессорскопреподавательскому составу.
    - \* Кроме тьюторов, занятых в сфере допол ните. 1 Ь НОГО профессионального образования.

\*\*\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений. отнесенных к 2 квалификационному уровню.

\*\*\*\* Кроме должностей руководителей структурных подразделенийотнесенных к З квалификационному уровню.

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников учреждения по утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 217H утверждении профессиональных квалификационных групп ДОЛЖНОСТСИ работников высшего и дополнительного профессионального образования составляют:



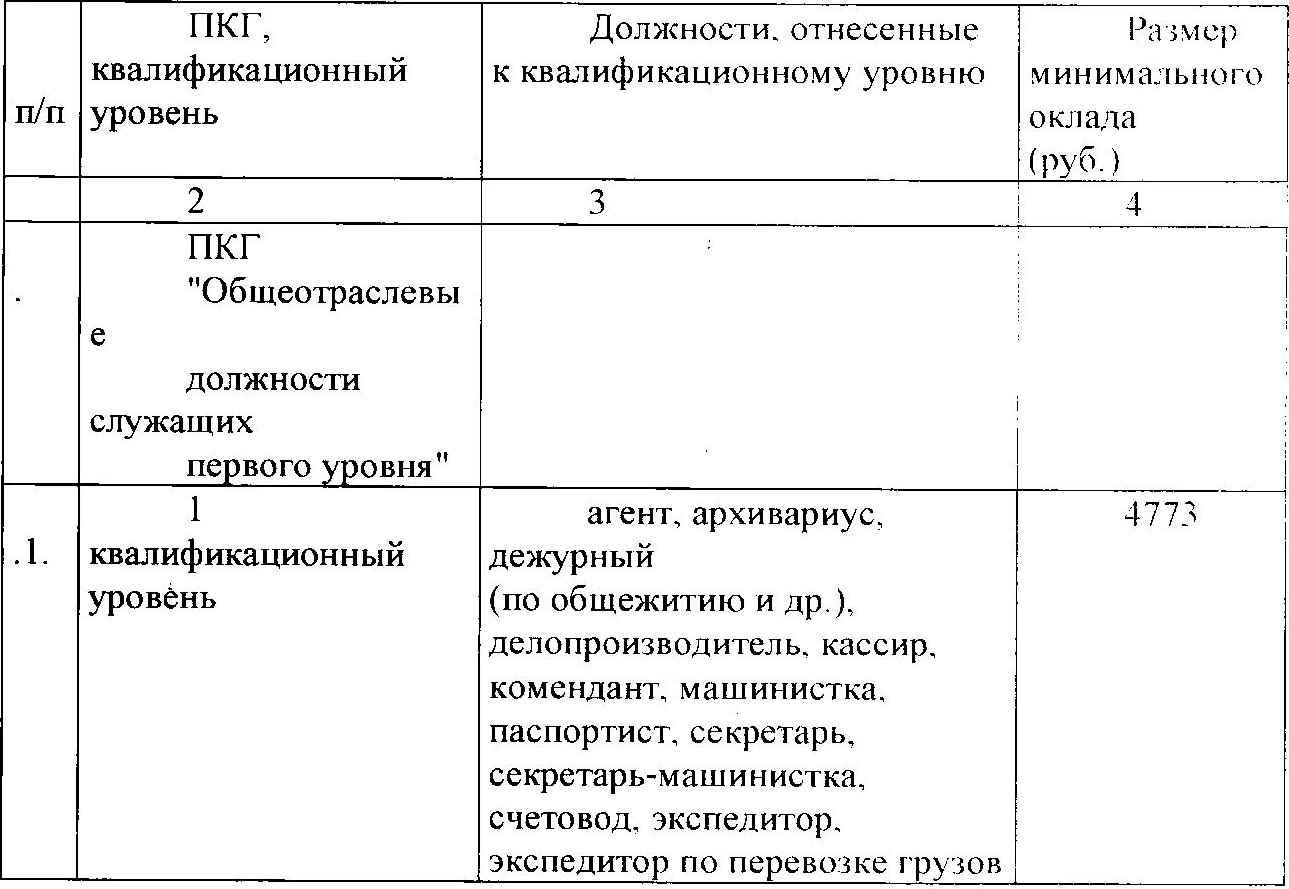
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | пкг, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | МИНИМа.ЛЬ ного  О К., ада  4 |
|  | 2 |  |
|  | ПКГ должностей работников административно  хозяйственного и учебновспомогатель ного пе сонала |  |  |
|  | квалификационный уровень | специалист по учебнометодической работе |  |
| 2 | 2 квалификационный овень | специалист по учебнометодической работе категории |  |
|  | квалификационный уровень | специалист по учебно-методической работе категории |  |

3.3. З. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПК Г утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 I августа 2007 года ”Об утверждении профессиональных квалификационных групп ДОЛжНОСт ей



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| аботников культуры, искусства и кинематографии“. составляют: | | | | | | | | |
|  | | пкг | | Должности, отнесенные к ПКГ | | мин ИМ ьного  оклада | | |
|  | | 2 | |  | | 4 | | |
|  | | пкг  “ Должности работников культуры, искусства и кинематографии  среднего звена! | | аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка | | 9 |  | |
|  | | пкг ” Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена“ | | библиотекарь | | 8 |  | |
| Главный библиотекарь | |  | 8 1 - | |

3.3 4. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПК Г, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года 247 н утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих составляют:



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня.  по которым устанавливается производное должностное наименование ”старшии | |
|  | ПКГ  ”Общеотраслевые  должности служащих второго овня ” | администратор\_ диспетчер. инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техникхудожник |  |
| 1. | квалификационный уровень |
| 2. | 2 квалификационный уровень | заведующая машинописным бюро, заведующий архивом,  канцелярией, копировальномножительным бюро, складом, фотолабораторией. хозяйством, ДОЛЖНОСТИ служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование Н старший” или ll внутридолжностная категория |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| .З | квалификационный уровень | заведующий общежитием, заведующий производством шеф-повар), заведующий столовои, начальник хозяиственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается в идолжностная катего ия | 6037 |
| А. | 4 квалификационный уровень | механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование ” ведущий ” | 6-5 39 |
| 5 | 5 квалификационный овень | начальник гаража, начальник  (завед Тощий) масте скои | 7:348 |
|  | ПКГ  ”Общеотраслевые должности служащих третьего овня” |  |  |
| I | квалификационный уровень | бухгалтер. бухгалтерревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов. по автоматизированным системам управления производством, по охране труда менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт | 5489 |



0

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2. | квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня. по которым устанавливается П внутридолжностная категория |  |
| З. | З квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вн должностная катего | 66 2 |
| 4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование ”вед •щий |  |
| 5 | 5 квалификационный уровень | главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской. заместитель главного б хгалте а |  |
|  | ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих четвертого овня” |  |
| 1. | квалификационный уровень | начальник отдела : кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела |  |

2. 3.3.5. Размеры минимальных окладов работников учреждения по I lkl утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года 248н ”06 утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п/п | пкг, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер  минимального оклада |
|  | 2 |  | 4 |
|  | пкг  ”Общеотраслев  ые профессии рабочих первого овня ” |  |  |
|  | квалификационный уровень | профессии рабочих, по  которым предусмотрено присвоение 1, 2 и З квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник кастелянша. кладовщик, раоочии по обслуживанию в бане.  садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий , сторож, рабочии по стирке и сушке белья, помощник повара, уборщица, рабочий по обслуживанию здания и соо ении | 5883 |
|  | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих,  отнесенные к- первому квалификационному уровню, при выполнении работ по п о ессии с п отводным |  |



0

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | |  |  | наименованием ”старший (старший по смене) |  | |  | пкг  ”Общеотраслев  ые профессии рабочих  второго овня |  |  | |  | квалификационный уровень | профессии рабочих, по  которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. водитель автомобиля. слесарь по ремонту автомобиля | 88 З | |  | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих. по  которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и п о ессий абочих | 5946 | | З. | квалификационный уровень | профессии рабочих, по  которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | | .4. | 4 квалификационный уровень | профессии рабочих. предусмотренные - З квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих |  | |

93

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) аботы |  |

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения ПО согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты лр.уда. »

2. Опубликовать настоящии приказ на официальном саите Дел скоео сада N2 7 «Звёздочка» в информационно-телекоммуникационной сел и Интернет (madou7. caduk.ru)

З.Контроль за исполнение его приказа оставляю за сооой



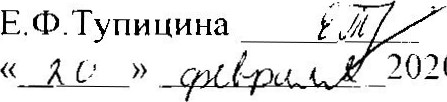
ЗаведующаяЕ.Ф.Т\'пицина

94

Приложение З к Коллективному- договор» от « К С.) »



Представитель трудового коллектива, Представитель работодателя председатель профсоюзной заведующий Детского сада .М-' 7 организации Детского сада № 7 «Звёздочка» «Звёздочка»



2020



Т. А. Алексеева П. Сгод

»



ПЛАН мероприятий по обеспечению охраны труда в Детском саду .М2 7 «Звёздочка», в филиале Детского сада .М2 7 «Звёздочка» в д. Коростынь

( составлен на основании постановления Минтруда РФ от 25.02 1995 1

«Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда», приказа Минздравсоцразвития РФ лг2 181H от 01.03.2() 12)

Мероприятие

Заключение коллективного договора на 2020-2023 годы (с приложением)

2 Организация и планирование финансовых затрат на проведение специальной оценки условий труда в 2020 и в 2021 годах

З Оформление необходимых приказов по охране труда (ОТ) и технике безопасности (ТБ).

1. Ознакомление коллектива с новой нормативно-правовой документацией по охране труда и технике безопасности.
2. Организация обучения и проверки знаний по охране труда
3. Организация инструктажа по охране да

# Ответственны й



Представители: работодателя работников Заведующая, главный бухгалтер

Заведующая. ответственныи по ОТ и ТБ Заведующая

Заведующая

Заведующая

Сроки выпо. шен

май 2017 гола

I раз в год

по мере пост» млен

доку мен: ции

года 2 раза в год

1. Корректировка инструкций по охране труда
2. Приведение помещений здания Детского сада в соответствии с но мами СНиП и С.анПиН
3. Организация медицинских осмотров работников l0 Приобретение фартуков для прочего персонала

Приобретение резиновых перчаток

12 Приобретение диэлектрических резиновых перчаток

В Приобретение диэлектрических резиновых

[4 Приобретение синтетических моющих и чистящих средств

15 Приобретение электрических лампочек, энергосберегающих ламп

[6 Приобретение дезинфицирующих средств

1. Приобретение х/б халатов для воспитателей, младших воспитателей
2. Приобретение средств для чистки сантехнического оборудования
3. Утилизация люминесцентных ламп
4. Приобретение медикаментов и средств первой помощи
5. Приобретение светильников искусственного освещения в пповые
6. Оказание первой помощи при азличных авмах

Заведующая

Заведующая

Заведующая

Заведующая хозяйством Заведующая

хОЗЯИС'ГВО.М Заведующая хозяиством Заведующая хозяйством Заведующая хозяйством

Заведующая хозяйством Заведующая хозяйством Заведующая хозяйством

Заведующая хозяйством

Заведующая

ХОЗЯИСТВО.М

Заведующая хозяйством

Заведчющая хозяйством

Ответственный по ОТ и ТБ.

еэкегодно ежего [1 но

1. раз в год

года

года по мере

НеОО.ХО; м

1. раза в год

месяц

по мере неоо.ходим

по мере неоо.хо\_дим

по мере испол ьзова ния по мере неоо.хо ИМ

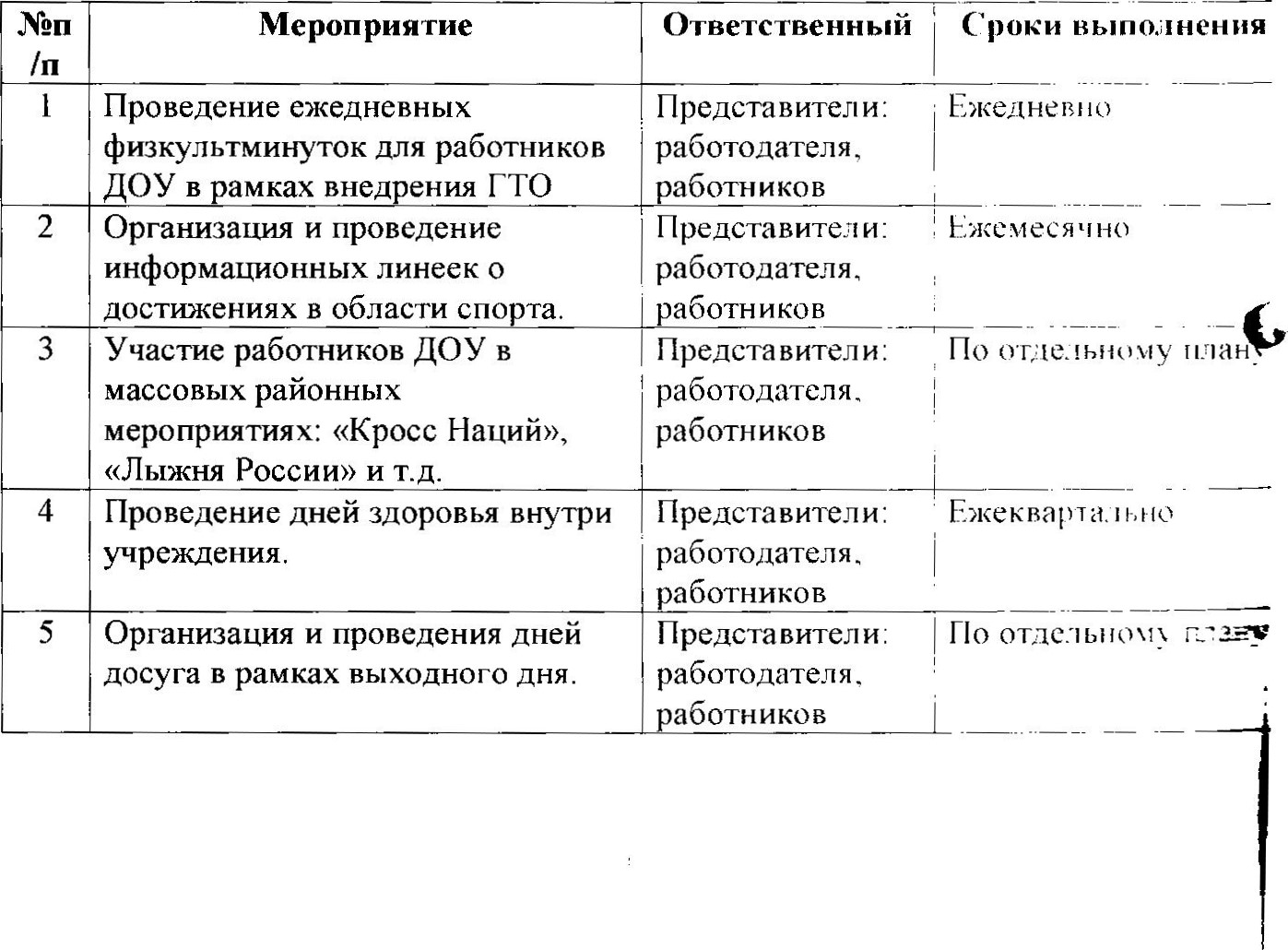
по мере неооходи.м 75 р

2000 р

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | Организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников (приобретение мебели, установка дополнительного освещения) | медсестра Заведующая  ХОЗЯИСТВОМ | | 23 | |  |

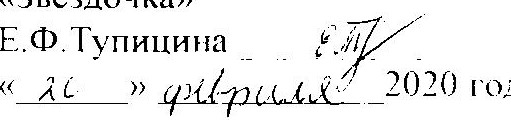


# Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе

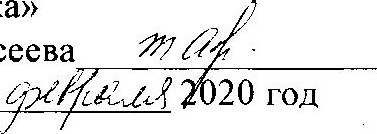


Приложение 4 к Коллективному договору от « 7020 года

Представитель трудового коллектива. Представитель работодателя председатель профсоюзной заведующий Детского сада NL' 7 организащм Детского сада .М2 7 «Звёздочка»



«Звёздочка»



Т. А. Алексеева

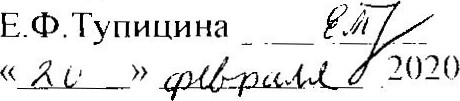
« »

ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, обеспечивающихся бесплатной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты с указанием сроков носки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I | Младший | - халаты З штуки на 2 года; |
|  | воспитатель | - резиновые перчатки 6 пар на I год. |
| 2. | повар | * халаты З штуки на 2 года: * фартук штука на I год: * косыночки 2 штуки на I год. |
| З. | Подсобный рабочий | * халат 1 штука на 1 год; * фартук штука на 1 гот. * резиновые перчатки 6 пар на I год. |
| 4. | Рабочий по обслуживанию здания и сооружений | - перчатки х/б пара в месяц. |
| 5. | Электрик | - специальные перчатки 2 пары в гол. |

Приложение 5 к Коллективному договор»• от « о » срЈф(.ю.сЛ 2020 года

Представитель трудового коллектива, Представител ь работодателя председатель профсоюзной заведующий Детского сада .No 7 организации Детского сада № 7 «Звёздочка» «Звездочка»



Т.А.Алексеева 47 Сгод

2020 год

ПЕРЕЧЕНЬ Ь профессий и должностей работников, подлежащих медосмотрам I раз в го 51 Заведующий.



2. Воспитатели.

З, Учитель - логопед, дефектолог.

4, Музыкальный руководитель.

5. Педагог дополнительного образования.

6 Инструктор по физической культуре.

1. Младший воспитатель.
2. Завхоз.
3. Повар.
4. Помощник повара. l l Подсобный рабочий.
5. Бухгалтер .
6. Рабочий по обслуживанию здания и сооружений.
7. Рабочий по стирке и сушке белья.
8. Сторож.

1 00

Приложение N” 6 к Коллективному от « К С: »

Представитель трудового коллектива, Представитель работодателя , председатель профсоюзной заведующий Детского сада 7 организации Детского сада .N2 7 «Звёздоч ка»

«Звёздочка» Е.Ф.Тупицина



Т.А.Алексеева Т. 0' « ; с » \_qxeq..qcwv, 2020 год.

ь 2020 ГОД

ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, которые дают право на досрочнуло пенсию по Детскому саду 7 «Звёздочка»филиалу Детского сада N2 7 «Звёздочка» в д. Коростынь.



Воспитатель.



2. Музыкальный руководитель.

з. Учитель-логопед.

1. Учитель-дефектолог.
2. Педагог дополнительного образования.

6 Инструктор по физическому воспитанию.

7. Педагог - психолог.

lOl

Приложение N(\_» 7 к Коллективному договоры



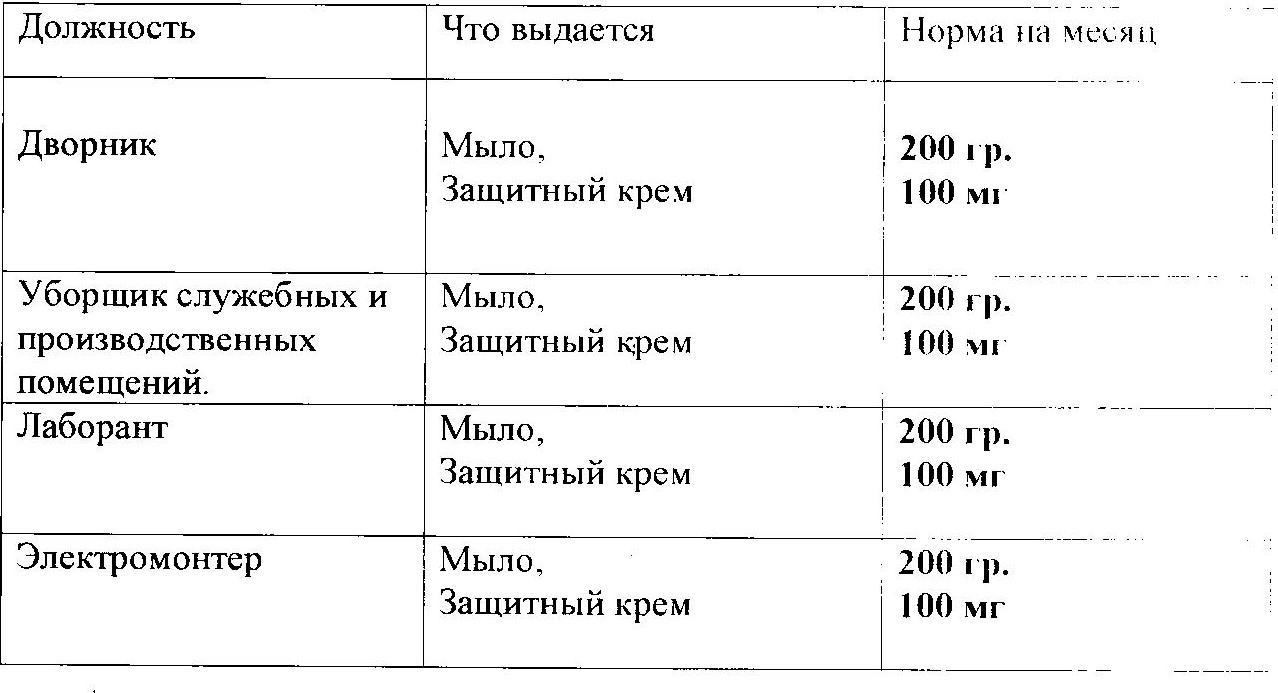
Представитель трудового коллектива, Представитель работодателя , председатель профсоюзной заведующий Детского сада 7 организации Детского сада № 7 «Звёздочка» «Звёздочка»



2,ZA- 2020 год

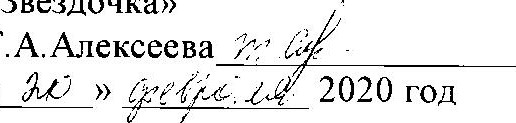
Перечень профессий и должностей, работникам которых выдается мыло и смы вающис и обезвреживающие средства.

(ст. 221 ТКРФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10..Ni' 1122н)



Представитель трудового коллектива, председатель профсоюзной организации Детского сада лг2 7

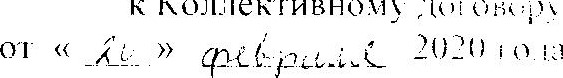
«



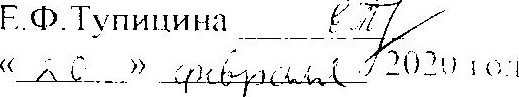
«Звёздочка»

Т.А.Алексеева

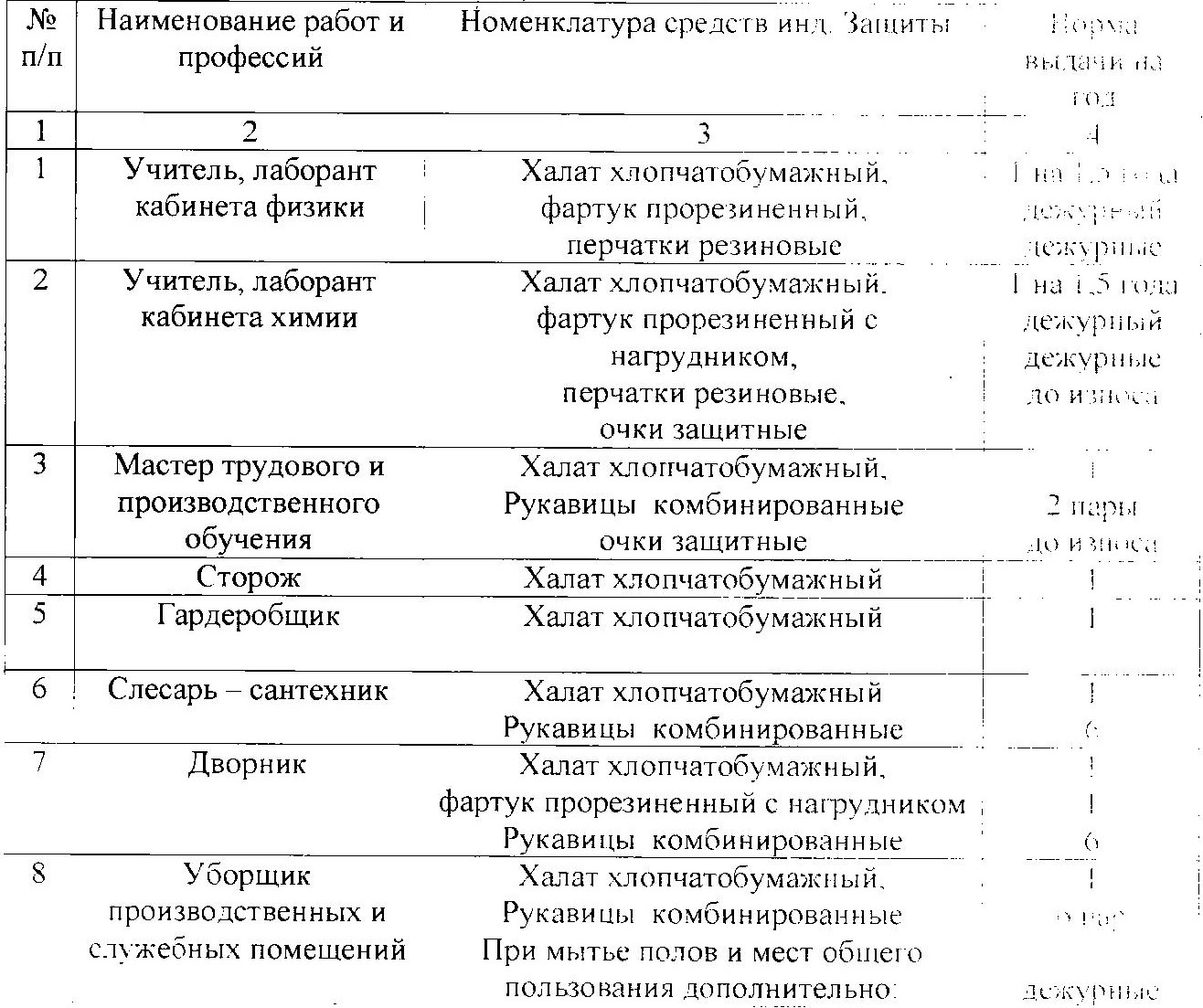
Прило-;к-емие к Коллективномх ; [0?



Представител ь работо цате.:ля заведующий Детского сада «Звёздочка»

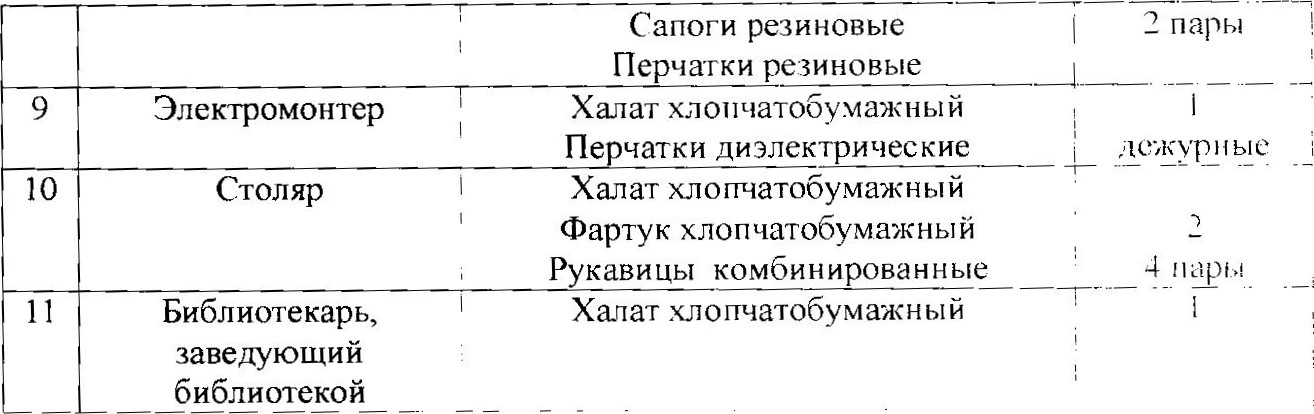


ПЕРЕЧЕНЬ работ и профессий, по которым должны выдавап-,ся средс ва индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защи гы.



10-3

4 пары



1. Ст. 16 ТК РФ [↑](#footnote-ref-2)