602131 Владимирская область Меленковский район с. Илькино ул. Школьная, д.2.
тел.: 84924721650, e-mail: 24.dou@melenky.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24» с. Илькино Меленковского района Владимирской области

на 2024 – 2027 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Министерство труда и занятости населения Владимирской области
Рег.№ 13100 от 27.06.2024
Подпись
ФИО Д.Ф. Гаврилов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию
в Департаменте труда и занятости населения Владимирской области

Регистрационный №____ от «___»_____202_ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)_____
(*должность, ф.и.о., подпись*)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ……..….....3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА…….5
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА……12
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА……16
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ……19
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ…….20
7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ……...22
8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ……25
9. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ…….26
10. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ……...27
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА…….28
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ…….29
ПРИЛОЖЕНИЕ 1…….31
ПРИЛОЖЕНИЕ 2…….32
ПРИЛОЖЕНИЕ 3…….35
ПРИЛОЖЕНИЕ 4…….51
ПРИЛОЖЕНИЕ 5…….54
ПРИЛОЖЕНИЕ 6……..55

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад №24» с. Илькино, Меленковского района Владимирской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Законом Владимирской области от 12 августа 2013 г. № 86-ОЗ «Об образовании во Владимирской области и признании утратившими силу отдельных законов Владимирской области в сфере образования»;
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- отраслевое региональное соглашение по регулированию социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя руководителя образовательной организации Зайцевой Ольги Сергеевны (далее работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее выборный орган первичной профсоюзной организации) Макаровой Дарьи Александровны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Стороны договорились, что на основании пп.2п.6ст.26ФЗРФ от 29 декабря 2012г. N273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", отраслевого Соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории Владимирской области (далее – СОГЛАШЕНИЕ)[1],первичная профсоюзная организация и ее соответствующие выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве единственных полномочных представителей работников МБДОУ № 24 при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем (касающихся оплаты труда, найма, увольнения, в том числе при сокращении штатов и численности работающих и др.)

[1]Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Владимирской области и Владимирской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на период 2023-2026 гг.

и предоставлению социальных гарантий.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

Условием представления профкомом интересов работника, не являющегося членом профсоюза, является уплата членских взносов в размере 1% от заработной платы на период представления интересов и в течение года после него.

Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия профсоюзной организации, регулируют свои отношения самостоятельно в индивидуальном порядке.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. (Приложение № 1).

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

1.7.Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

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

1.9. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 7 рабочих дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.11. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного

договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.13. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14.При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.18. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.19. Стороны пришли к соглашению:

- признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа значимой для деятельности учреждения и принимать это во внимание при поощрении работников и их аттестации;
- включать представителей профкома в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников, в состав органов самоуправления;
- предоставлять возможность профсоюзной организации использовать техническую базу учреждения (интернет, электронная почта и т.д.) для реализации уставных задач Профсоюза;
- предоставлять профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение для проведения собраний работников;
- сохранять действующий порядок безналичной уплаты профсоюзных взносов в соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.21. Срок действия настоящего коллективного договора – 3 (три) года. По соглашению сторон он может быть продлен еще на 3 (три) года.

1.22. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением между учредителем и Муниципальным бюджетным образовательным учреждением «Детский сад №24» с Илькино Меленковского района Владимирской области о порядке и условиях

предоставления субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) и иные цели и настоящим коллективным договором.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2 Стороны договорились, что:

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

2.3.Работодатель обязуется:

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66 (1) ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (статья 65 ТК РФ).

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется), вносит сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, основания прекращения трудового договора. Сведения о награждениях за успехи в работе, Сведения

о взысканиях в трудовую книжку не вносятся. За исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительств. (статья 66 ТК РФ)

2.3.4.Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде РФ на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменном виде или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (статья 66(1) ТК РФ).

2.3.5.В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.6.Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер либо на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

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

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

2.3.9. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, избыточной документации:

-определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

-при заключении трудовых договоров с воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

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

-включать в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:

-для воспитателей:

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

2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

-для педагогов дополнительного образования:

1) участие в составлении программы учебных занятий;

2) составление планов учебных занятий;

3) ведение журнала в электронной форме;

-локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимать по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

2.3.9.При направлении работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) придерживаться следующих позиций:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и договором;

- получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) осуществляются за счет средств образовательной организации.

2.3.10. При определении должностных обязанностей педагогических работников образовательных организаций руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н (с учетом изменений).

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

2.3.12. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;

- выплату страховой части пенсии;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

Массовым является увольнение в размере 20 % от общего числа работников в течение 1 месяца.

К сообщению о сокращении численности или штата работников должны быть приложены проекты приказов о сокращении численности или штата работников, проект нового штатного расписания, информация об изменении учебной нагрузки, количества и групп, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

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

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

- совмещающие работу с обучением;

- при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;

- являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) осуществлять выплаты увольняемым работникам, предусмотренные ст. 178 ТК РФ, в том числе в случае завершения ликвидации образовательной организации-работодателя.

2.3.15.Выплачивать работникам выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.3.16.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.

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

2.3.18.Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.3.19.В случае направления работника для профессионального обучения или 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.

2.3.20.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.

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

2.3.22.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 (часть3 статьи 81 ТК РФ).

2.3.23.По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения),копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой статьи 62 ТК РФ, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66(1) ТК РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66(1) и 84(1) ТК РФ.

2.3.24.По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (статья 80 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязуется учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или при переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

«Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного

	образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации руководитель, концертмейстер
Инструктор по физической культуре Педагог – психолог, Музыкальный руководитель	Воспитатель

2.5.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников МБДОУ № 24 определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» учреждения (ст.91ТКРФ), учебным планом, графиком сменности, утверждаемым и работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, женщинам 36 часов в неделю, т. к. образовательное учреждение находится в сельской местности.

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»):

- методистам, старшим воспитателям, социальным педагогам и педагогам-психологам устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю;

- учителям-логопедам устанавливается норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы;

- музыкальным руководителям устанавливается норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы;

- воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы;

- воспитателям, осуществляющими обучение, воспитание, а также присмотр и уход за воспитанниками, устанавливается норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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 уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4.Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

3.5. Расписание занятий составляется и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени воспитателя.

3.6. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия привлекаемых работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренномст.153 ТК РФ.

3.7. В случаях, предусмотренных частью третьей ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

3.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ).

3.12.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

3.14.Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Согласно Письму Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.10.2018 г. N 14-2/ООГ-8536 в случае получении листка нетрудоспособности по уходу за больным ребенком в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске отпуск не продлевается.

Согласно ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.15. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется педагогическим работникам групп общего развития - продолжительностью 42 календарных дня; педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья: воспитателям, педагогу-психологу, учителю - логопеду, музыкальному руководителю, - продолжительностью 56 календарных дней. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

На основании позиции письма Минпросвещения России от 27 июля 2021 г. Московская городская организация Общероссийского Профсоюза образования рекомендует предоставлять отпуск продолжительностью 56 дней педагогическим работникам вне зависимости от срока работы с детьми с ОВЗ в течении учебного года.

3.16.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 (статья 122 ТК РФ).

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

- за работу с вредными условиями труда (повара, младшие воспитатели групп раннего возраста) – СОУТ;

- за ненормированный рабочий день.

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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и определяется в соответствии с Приложением 6.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск, продолжительность которых определяется в соответствии с Приложением 6.

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

3.19.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.

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

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

3.21. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- при рождении ребенка близкими родственниками – до 3-х календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 3-х календарных дней;
- бракосочетания работника – до 3-х календарных дней;
- похорон близких родственников – до 3-х календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 3-х календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5-ти календарных дней;
- 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;

3.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.23.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.24.1.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.

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

3.24.3.Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 23 число текущего месяца и 7 число последующего месяца.

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный 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 соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.2.Средства, расходуемые на установление должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, должны составлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

4.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных 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; выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в состав которого не включается повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, районные коэффициенты и процентные надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

4.5. Оплата труда работников за работу 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.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

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

4.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

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

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации со дня принятия решения о награждении.

4.10. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии с фондом оплаты труда.

4.11. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (статья

147 ТК РФ). Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12%;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) в учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

б) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60, статья 97, статья 99 ТК РФ).

в) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

г) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

д) переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера из средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации (Приложения 2,3).

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации (Приложение 3).

4.14.Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в т.ч. при неправильном применении закона) не взыскивается с работника, за исключением случаев счётной ошибки.

4.15. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в том числе в случае досрочного выхода на работу) или в течение года после его окончания (в том числе в случае досрочного выхода на работу), истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся

квалификационной категории на период не более чем на один год после выхода из указанного отпуска или истечения срока действия квалификационной категории.

4.16.В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости сохранять, но не более чем на один год, оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.17.В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок до1июля текущего учебного года.

4.17.1. Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет, процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.

4.18. За педагогическими работниками сохранять на срок до 6 месяцев условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в период или по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

4.19.Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим воспитательно-образовательный процесс, за педагогическую работу в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) устанавливается надбавка в размере 20% к должностному окладу.

4.20. Работодатель устанавливает доплату в размере 10% к должностному окладу работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы (ст.377ТК РФ).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились 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.В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.3. В части реализации молодежной политики, стороны договорились о необходимости:

- закрепления наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации;

- закрепления мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установления им надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы;

- содействия повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

- развития творческой активности молодежи;

- активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

-обеспечения гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение 4).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

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

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

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

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

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

6.1.7.Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8.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 Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с Приложением 6, 4 к настоящему коллективному договору.

6.1.10.Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), 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. Работникам, которые проходят обязательный медицинский осмотр, находясь в очередном отпуске, продлить очередной отпуск на 1 день.

6.1.13.Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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.

6.2.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.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2.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.

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

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.3.5.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4.Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не

обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. 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 платы.

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

7.3.Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия первичной профсоюзной организации, урегулируют свои отношения с работодателем самостоятельно в индивидуальном порядке.

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

7.4.1.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;

7.4.2.Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.4.3.Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

7.4.6.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 охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.4.7.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 (статья 377 ТК).

7.4.8.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.

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

7.5.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.

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся

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

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

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

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

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

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.11.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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

Представители первичной профсоюзной организации имеют право на участие в заседаниях коллегиальных органов управления образовательной организации, формируемых в соответствии с ее уставом, с правом совещательного голоса.

7.14.Работа в качестве председателя или члена иного выборного органа первичной профсоюзной организации или вышестоящих структур Профсоюза признается работодателем значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

7.15.Председателю первичной профсоюзной организации за участие в управлении образовательной организацией в рамках социального партнерства, в решении вопросов социально-трудового характера, устанавливается доплата в размере от 10 % должностного оклада, ставки заработной платы.

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

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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 перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3.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.

8.4.Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

8.8.Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

8.10.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.

8.12.Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

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

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

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

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

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

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

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

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

9.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

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

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

10. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

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

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

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

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

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

10.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБДОУ «Детский сад №24» с. Илькино.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

11.2.3.Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

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

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

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также

предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с _____ и действует по _____ включительно.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. 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.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

12.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

12.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 «Штатное расписание»;

приложение № 2 «Положение об оценке эффективности деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 24» с. Илькино Меленковского района Владимирской области»;

приложение № 3 «Соглашение по охране труда»;

приложение № 4 «Перечень должностей, при работе на которых выдается бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с приложением к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №997н от 09.12.2014»;

приложение № 5 « Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск».

От работодателя: Руководитель образовательной организации	От работников: Председатель первичной профсоюзной организации
_____ (подпись) (Ф.И.О.)	_____ (подпись) (Ф.И.О.)
М.П.	М.П.
« __ » _____ 20__ г.	« __ » _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Учтено мнение ПК: Председатель профкома	**Утверждаю:** Заведующий МБДОУ «Детский сад №24», с. Илькино
_____(Д. А. Макарова).	_____О. С. Зайцева

Штатное расписание

	Должность (специальность, профессия)	**Количество штатных единиц**
1.	Заведующий	1.0
2.	Педагог- психолог	0.25
3.	Старший воспитатель	0.5
4.	Воспитатель	6.4

5.	Музыкальный руководитель	1.0
6.	Младший воспитатель	4.1
7.	Завхоз	1.0
8.	Повар 3р	1.0
9.	Повар 4р	1.0
10.	Сторож (старший по смене)	2.5
11.	Учитель-логопед	1.0
12.	Специалист организации питания и безопасного здоровья детей	0.5
13.	Секретарь	0.25
	Итого ставок	**20.50**

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Учтено мнение ПК:
Председатель профкома:
_____ Д. А. Макарова

Утверждаю:
Заведующий
_____ О. С. Зайцева

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих, компенсационных и других выплатах работникам

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 24» с. Илькино Меленковского района Владимирской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с решением Меленковского районного совета народных депутатов от 28.08.2008 № 84/6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района», с решением Меленковского районного совета народных депутатов от 29.04.2014 № 34/4 «О внесении изменений в приложение к решению Меленковского

районного Совета народных депутатов от 28.08.2008 № 84/6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории народных депутатов от 28.08.2008 № 84/6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Меленковского района», с решением Меленковского районного совета народных депутатов от 28.07.2014 № 64/7 «О внесении изменений в приложение к решению Меленковского районного Совета учреждений отрасли образования на территории Меленковского района».

1.2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, носит государственно-общественный характер.

1.3. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя образовательного учреждения) определяются в коллективном договоре и закрепляются в локальных правовых актах МБДОУ « Детский сад № 24» по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.5. Положение является локальным нормативным актом детского сада, регулирующим порядок и условия стимулирующих доплат и надбавок работникам МБДОУ «Детский сад № 24».

1.6. Настоящее Положение утверждается руководителем учреждения и согласовывается с выборным профсоюзным органом детского сада.

1.7. Установление надбавок стимулирующего характера работникам образовательного учреждения за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

1.8. Стимулирующие выплаты назначаются на основании анализа качества и эффективности труда сотрудников по критериям, разработанным в данном положении.

1.9. Положение является обязательным для исполнения всеми работниками детского сада.

1.10. На основании настоящего Положения каждый работник учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.11. Сотрудник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается до 100% стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным, на основании решения комиссии.

1.12. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения создаётся комиссия с обязательным включением в неё председателя профсоюзного комитета, представителей трудового коллектива.

1.13. Состав комиссии утверждается приказом заведующего.

II. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются комиссией по установлению стимулирующих выплат в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников образовательного учреждения, принимаемыми образовательным учреждением самостоятельно, по каждой категории работников отдельно.

Показатели оценки качества и результатов работы по каждой категории работников могут выражаться в бальном, процентном и денежном эквиваленте.

2.2. Стимулирующие выплаты назначаются в течение года и могут носить постоянный (год, полгода, квартал) и разовый характер. Сумма стимулирующих выплат предельными размерами не ограничивается и определяется заведующим МБДОУ самостоятельно в пределах финансовых средств учреждения с учётом решения комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

2.3. Размер стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения определяется решением комиссии по установлению стимулирующих выплат.

2.4. Стимулирующие выплаты работникам МОП (младшего обслуживающего персонала) могут производиться только при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.5. Работникам может выплачиваться материальная помощь, в том числе и к юбилейным датам. Материальная помощь, оказывается по письменному заявлению работника. Размер материальной помощи устанавливается приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяется положением, принимаемым образовательным учреждением самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом.

III. Критерии оценки качества деятельности.

(Приложение 3)

IV. Установление выплаты материальной помощи и премий.

4.1. Работникам ДОУ могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

-по итогам года (месяца, квартала, полугодия)

-за активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования;

-за многолетний добросовестный и творческий труд,

- к юбилейным датам работника образовательного учреждения;

-к профессиональным и государственным праздникам.

4.2. Порядок и размеры премирования работников общеобразовательного учреждения разрабатываются администрацией общеобразовательного учреждения и принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.3. Работникам ДОУ может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения, представленного в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Выплата материальной помощи и премий к определённым датам работникам учреждения производится с учетом мнения представительного органа (Приложение 3).

V. Регламент распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

5.1. Для оценки профессиональной деятельности работников детского сада ежегодно создается экспертная комиссия в количестве не более 5 человек.

5.2. В состав экспертной комиссии входят представители администрации образовательного учреждения, выборного профсоюзного органа.

5.3. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения, принятым по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.4. Заседания экспертной комиссии проводятся один раз в месяц.

5.5. Старший воспитатель образовательного учреждения представляет в экспертную комиссию образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

5.6. На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы.

5.7. Комиссия по установлению стимулирующих выплат:

- определяет показатель для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику.

- устанавливает надбавку в процентном (бальном) или денежном выражении полученную работником;

- передает итоговый протокол руководителю образовательного учреждения.

5.8. Заведующий на основании итогового протокола издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.9. В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда руководитель Учреждения имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, предупредив об этом работников письменно не менее чем за два месяца.

5.10. Размеры доплат и надбавок могут корректироваться в течение года.

VI. Условия для снятия стимулирующих выплат.

6.1. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- обоснованные жалобы родителей;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, требований СанПиН;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- детский травматизм по вине работников.

6.2. Решение о снижении доплат и надбавок, а так же их отмене принимается администрацией ДОУ с учётом мнения выборного профсоюзного органа и оформляется приказом руководителя учреждения.

VII. Порядок отмены Положения, внесение в него изменений и дополнений.

7.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания МБДОУ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Учтено мнение ПК:
Председатель профкома
_____ Д. А. Макаровой

Утверждаю:
Заведующий
_____ О. С. Зайцева

Критерии и показатели эффективности деятельности работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
« Детский сад № 24» с. Илькино.

Постоянные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам:		
	За оформление протоколов собраний трудового коллектива, совета педагогов, родительских собраний.	От 10 до 50 %
	За исполнение обязанностей председателя профкома и решение социальных вопросов.	От 10 до 50 %
	За работу с информационным сайтом ДОУ.	От 10 до 50 %
	Руководителям методических объединений	От 10 до 50 %
	За работу с электронным детским садом, системой «Барс».	От 10 до 50 %
	Уполномоченному по охране труда.	От 10 до 50 %
	Уполномоченному по охране жизни и здоровья детей.	От 10 до 50 %

	За оказание помощи в аттестации педагогических работников.	От 10 до 50 %
	Ответственному за антитеррористическую безопасность.	От 10 до 50 %
	Работникам, имеющим Правительственные награды, грамоты Министерства и науки Российской Федерации	От 10 до 50 %
	За расширение объема работы, исполнение обязанностей, не входящих в должностные.	От 10 до 50 %
Постоянные выплаты стимулирующего характера МОП:		
	За расширение объема работы, за сложность хозяйственных операций, составление отчетности, получение и выдачу денежных средств, за сопровождение детей при подвозе в детский сад.	До 350%
Выплаты стимулирующего характера МОП (по итогам месяца, квартала, полугодия, года)		
	За стаж непрерывной работы в учреждении (свыше 20 лет)	До 100 %
	За качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях	До 100 %
	За сохранность мебели и другого оборудования по итогам года	До 50 %
	За превышение численности воспитанников над нормой наполняемости группы по итогам месяца, квартала, полугодия, года	До 50 %
	За расширение обязанностей и помощь воспитателю в организации и совершенствование предметно-развивающей среды, участие в общих мероприятиях с воспитателями, подготовка и проведение праздников, конкурсов)	До 50 %
	За доставку на группу с пищеблока горячей пищи	До 50 %
	Разгрузка продуктов питания, перенос тяжестей (3 -5кг) Качественное проведение генеральной уборки	До 50 %
	За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей: - ремонт оборудования; - очистка кровли здания ДОУ от наледей и сосулек; - покос травы по периметру ДОУ.	До 100 %
	За качественное приготовление пищи согласно технологии, за интенсивность и напряженность труда	До 100 %
	За мелкий ремонт внутри и на территории здания, не входящий в должностные обязанности	До 100 %

Перечень критерий и показателей эффективности деятельности для начисления разовых стимулирующих выплат по результатам труда педагогическим работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24» с. Илькино.

Воспитатель	Муз. руководитель:	Логопед
1. Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации дошкольного образования Процент воспитанников учреждения (у данного	***1. Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации дошкольного образования*** Процент воспитанников учреждения (у данного	***1. Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации дошкольного образования*** Доля воспитанников учреждения (у данного специалиста), имеющих

воспитателя), имеющих высокий уровень развития - до 40 % воспитанников **1б** - 40-59% воспитанников **2б** - 60-79% воспитанников **3б** - 80-100% воспитанников. **4б**	специалиста), имеющих высокий уровень развития - до 40 % воспитанников **1б** - 40-59% воспитанников **2б** - 60-79% воспитанников **3б** - 80-100% воспитанников. **4б**	наименьшее отклонение в развитии в сравнении с предыдущим периодом: - до 40% воспитанников **1б** - 40-59% воспитанников **2б** - 60-79% воспитанников **3б** - 80-100% воспитанников **4б**
2. Посещаемость Для групп дошкольного возраста От 75% **- 4б** От 80% **- 5б** От 90% **- 6б** Группа раннего возраста От 65% **- 4б** От 75% **- 5б** От 85% **- 6б**	***2. Посещаемость*** Для групп дошкольного возраста От 75% **- 4б** От 80% **- 5б** От 90% **- 6б** Группа раннего возраста От 65% **- 4б** От 75% **- 5б** От 85% **- 6б**	***2. Посещаемость*** Для групп дошкольного возраста От 75% **- 4б** От 80% **- 5б** От 90% **- 6б** Группа раннего возраста От 65% **- 4б** От 75% **- 5б** От 85% **- 6б**
3 . ***Использование современных образовательных технологий.*** Парциальных программ федерального и регионального значения, разработка и реализация учебной программы группы. **4б**	***3. Использование современных образовательных технологий.*** Парциальных программ федерального и регионального значения. **4б**	***3. Использование современных образовательных технологий.*** Коррекционных программ. **4б**
Использование педагогом информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе **4б**	Использование педагогом информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе **4б**	Использование педагогом информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе **4б**
Применение педагогом на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий. **3б**	Применение педагогом на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий. **3б**	Применение педагогом на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий. **3б**
Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов (с детьми с ограниченными возможностями здоровья, дети, не справляющиеся с программой) **4б**	Участие педагога ДОУ в опытно-педагогической деятельности по апробации собственных, учебно-методических комплектов **4б**	Участие педагога ДОУ в опытно-педагогической деятельности по апробации собственных, учебно-методических комплектов **4б**
4. Динамика здоровья Снижение заболеваемости воспитанников группы в сравнении с предыдущим периодом **3б**	***4. Динамика здоровья*** Представлены оригинальные методики, используемые для укрепления здоровья воспитанников **3б**	***4.Динамика здоровья*** Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста **3б**

Работа воспитателя в адаптационный период **5б**		
Соблюдение нормативных требований (безопасность, занятия, режим дня, прогулка, закаливание и т.д.) **2б**		
Применение здоровье сберегающих технологий **3б**	Использование здоровьесберегающих аспектов **3б**	
Работа с детьми из социально-неблагополучных семей **3б**		Работа с детьми из социально-неблагополучных семей **3б**
Индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья **3б**	Индивидуальная работа с детьми ограниченными возможностями здоровья **3б**	Индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья **3б**
5. Эффективность организации предметно-развивающей среды Безопасность и соблюдение нормативных требований и рекомендаций федерального, регионального, муниципального уровней **4б**	***5. Эффективность организации предметно-развивающей среды*** Безопасность и соблюдение нормативных требований и рекомендаций федерального, регионального, муниципального уровней **4б**	***5. Эффективность организации предметно-развивающей среды*** Безопасность и соблюдение нормативных требований и рекомендаций федерального, регионального и муниципального уровней **4б**
Обновление предметно-развивающей среды, обеспечивающей физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников, комфорт и уют **4б**	Обновление предметно-развивающей среды, обеспечивающей физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников, комфорт и уют **4б**	Обновление предметно-развивающей среды, обеспечивающей физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников, комфорт и уют **4б**
Соответствие программным и возрастным особенностям **2б**	Содержание в надлежащем виде костюмов, атрибутов и пособий. Ответственный за музыкальный зал **4б**	
Изготовление атрибутов, костюмов, пособий. **4б**	Изготовление игр, методик, костюмов, нестандартного оборудования **4б**	Изготовление игр, методик, костюмов, нестандартного оборудования **4б**
6. Использование педагогом методов, развивающих творческую направленность детей. Наличие мониторинга участия и индивидуальных достижений воспитанников **3б**	***6. Использование педагогом методов, развивающих творческую направленность детей.*** Наличие мониторинга участия и индивидуальных достижений воспитанников **3б**	***6. Использование педагогом методов, развивающих творческую направленность детей.*** Наличие мониторинга участия и индивидуальных достижений воспитанников **3б**

Участие воспитанников в конкурсах на уровне ДОУ: Активное участие - **2б** 1 место в конкурсах - **5б** 2 место в конкурсах - **4б** 3 место в конкурсах- **3б** Участие и победа в конкурсах на муниципальном уровне. Активное участие - **3б** 1 место в участие - **6б** 2 место в участие - **5б** 3 место в участие - **4б** Участие и победа в конкурсах на региональном уровне. Активное участие - **4б** 1 место в участие – **7б** 2 место в участие - **6б** 3 место в участие - **5б** Участие и победа в интернет – конкурсах - **3б**	Участие воспитанников в конкурсах на уровне ДОУ: Активное участие - **2б** 1 место в конкурсах - **5б** 2 место в конкурсах - **4б** 3 место в конкурсах- **3б** Участие и победа в конкурсах на муниципальном уровне. Активное участие - **3б** 1 место в участие - **6б** 2 место в участие - **5б** 3 место в участие - **4б** Участие и победа в конкурсах на региональном уровне. Активное участие - **4б** 1 место в участие – **7б** 2 место в участие - **6б** 3 место в участие - **5б** Участие и победа в интернет – конкурсах - **3б**	Участие воспитанников в конкурсах на уровне ДОУ: Активное участие - **2б** 1 место в конкурсах - **5б** 2 место в конкурсах - **4б** 3 место в конкурсах- **3б** Участие и победа в конкурсах на муниципальном уровне. Активное участие - **3б** 1 место в участие - **6б** 2 место в участие - **5б** 3 место в участие - **4б** Участие и победа в конкурсах на региональном уровне. Активное участие - **4б** 1 место в участие – **7б** 2 место в участие - **6б** 3 место в участие - **5б** Участие и победа в интернет – конкурсах - **3б**
7. Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях. Участие и победа в интернет конкурсах **3б**	***7. Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях.*** Участие и победа в интернет конкурсах **3б**	***7. Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях.*** Участие и победа в интернет конкурсах **3б**
Участие в конкурсах на уровне ДОУ: Активное участие - **2б** 1 место в конкурсах - **5б** 2 место в конкурсах - **4б** 3 место в конкурсах- **3б** Участие и победа в конкурсах на муниципальном уровне. Активное участие - **3б** 1 место в участие - **6б** 2 место в участие - **5б** 3 место в участие - **4б** Участие и победа в конкурсах на региональном уровне. Активное участие - **4б** 1 место в участие – **7б** 2 место в участие - **6б** 3 место в участие - **5б**	Участие в конкурсах на уровне ДОУ: Активное участие - **2б** 1 место в конкурсах - **5б** 2 место в конкурсах - **4б** 3 место в конкурсах- **3б** Участие и победа в конкурсах на муниципальном уровне. Активное участие - **3б** 1 место в участие - **6б** 2 место в участие - **5б** 3 место в участие - **4б** Участие и победа в конкурсах на региональном уровне. Активное участие - **4б** 1 место в участие – **7б** 2 место в участие - **6б** 3 место в участие - **5б**	Участие в конкурсах на уровне ДОУ: Активное участие - **2б** 1 место в конкурсах - **5б** 2 место в конкурсах - **4б** 3 место в конкурсах- **3б** Участие и победа в конкурсах на муниципальном уровне. Активное участие - **3б** 1 место в участие - **6б** 2 место в участие - **5б** 3 место в участие - **4б** Участие и победа в конкурсах на региональном уровне. Активное участие - **4б** 1 место в участие – **7б** 2 место в участие - **6б** 3 место в участие - **5б**
Обобщение опыта работы на разных уровнях: - по учреждению – **5б**	Обобщение опыта работы на разных уровнях: - по учреждению – **5б**	Обобщение опыта работы на разных уровнях: - по учреждению – **5б**

- муниципальный уровень - **6б** - региональный уровень - **7б** - федеральный уровень - **10б**	- муниципальный уровень - **6б** - региональный уровень - **7б** - федеральный уровень - **10б**	- муниципальный уровень - **6б** - региональный уровень - **7б** - федеральный уровень - **10б**
Показ педагогической деятельности (проведение открытых занятий, мастер-класса); на уровне ДОУ - **4б** -на муниципальном уровне **10б** -на региональном уровне **15б**	Показ педагогической деятельности (проведение открытых занятий, мастер-класса); на уровне ДОУ - **4б** -на муниципальном уровне **10б** -на региональном уровне **15б**	Показ педагогической деятельности (проведение открытых занятий, мастер-класса); на уровне ДОУ - **4б** -на муниципальном уровне - **10б** -на региональном уровне - **15б**
Работа по разработке планов индивидуального сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья **4б**	Работа по разработке планов индивидуального сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья **4б**	Работа по разработке планов индивидуального сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья **4б**
Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний, характеристики на воспитанников, справки к психолого-медико-педагогической комиссии и т.д.) **3б**	Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, др.) **3б**	Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля и др.) **3б**
Наличие публикаций, печатных изданий **4б**	Наличие опубликованных материалов на разных уровнях **4б**	Наличие опубликованных материалов на разных уровнях **4б**
Организация и проведение мероприятий, которые повышают имидж и авторитет ДОУ **7б**	Организация и проведение мероприятий, которые повышают имидж и авторитет ДОУ **7б**	Организация и проведение мероприятий, которые повышают имидж и авторитет ДОУ **7б**
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (не реже 1 р. в 3 года) **4б**	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (не реже 1 р. в 3 года) **4б**	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (не реже 1 р. в 3 года) **4б**
Посещение методических объединений, семинаров, конференций вне рабочего времени **3б**	Посещение методических объединений , семинаров, конференций вне рабочего времени **3б**	Посещение методических объединений, семинаров, конференций вне рабочего времени **3б**
Организация работы с коллективом (тренинги, праздники, развлечения) **5б**	Организация работы с коллективом (тренинги, праздники, развлечения). **5б**	Организация работы с коллективом (тренинги, праздники, развлечения). **5б**

Организация и проведение развлечения **3б**	Организация и проведение развлечения **3б**	Организация и проведение развлечения **3б**
8. Включение педагога в методическую работу и реализацию «Программы развития». Участие в проектной деятельности в рамках «Программы развития», разработка учебной программы **3б**	***8. Включение педагога в методическую работу и реализацию «Программы развития».*** Участие в проектной деятельности в рамках «Программы развития», разработка учебной программы **3б**	***8. Включение педагога в методическую работу и реализацию «Программы развития».*** Участие в проектной деятельности в рамках «Программы развития», разработка учебной программы **3б**
		Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками (переход в норму) **3б**
Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий **4б**	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий **4б**	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий **4б**
Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство **3б**	Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство **3б**	Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство **3б**
Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы ДОУ **2б**	Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы ДОУ **2б**	Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы ДОУ **2б**
Взаимодействие со специалистами (интеграция и коррекция) **2б**	Взаимодействие со специалистами (интеграция и коррекция) **2б**	Взаимодействие со специалистами (интеграция и коррекция) **2б**
9. Взаимодействие специалиста учреждения с семьями воспитанников. Ведение консультативной и практической работы с родителями (законными представителями) воспитанников учреждения **3б**	***9. Взаимодействие специалиста учреждения с семьями воспитанников.*** Ведение консультативной и практической работы с родителями (законными представителями) воспитанников учреждения **3б**	***9. Взаимодействие специалиста учреждения с семьями воспитанников.*** Ведение консультативной и практической работы с родителями (законными представителями) воспитанников учреждения **3б**
Ведение работы с родителями в соц. сетях **5б**		

Проведение родительских собраний **3б**	Участие в проведение родительских собраний **2б**	Участие в проведение родительских собраний **2б**
Организация конкурсов, выставок; экскурсий **3б**		
Мероприятия, подготовленные специалистом учреждения с участием родителей (законных представителей) воспитанников учреждения **5б**	Мероприятия, подготовленные специалистом учреждения с участием родителей (законных представителей) воспитанников учреждения **5б**	Мероприятия, подготовленные специалистом учреждения с участием родителей (законных представителей) воспитанников учреждения **5б**
Оценка качества работы педагога со стороны родителей (законных представителей) **4б**	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги. **4б**	Оценка качества работы педагога со стороны родителей (законных представителей) **4б**
10. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, отвечающего современным требованиям. Поощрения педагога (грамоты, благодарности); - по учреждению - **3б** - муниципальный уровень -**5 б** - региональный уровень - **7б** - федеральный уровень - **10б**	***10. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, отвечающего современным требованиям.*** Поощрения педагога (грамоты, благодарности); - по учреждению - **3б** - муниципальный уровень - **5б** - региональный уровень - **7б** - федеральный уровень - **10б**	***10. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДОУ, отвечающего современным требованиям.*** Поощрения педагога (грамоты, благодарности); - по учреждению - **3б** - муниципальный уровень - **5б** - региональный уровень - **7б** - федеральный уровень - **10б**
Материальные затраты От 500 до 1000 - **2б** От 1000 до 1500 - **3б** От 1500 - **4б**	Материальные затраты От 500 до 1000 - **2б** От 1000 до 1500 - **3б** От 1500 - **4б**	Материальные затраты От 500 до 1000 - **2б** От 1000 до 1500 - **3б** От 1500 - **4б**
Качество выполнения должностных обязанностей **2б**	Качество выполнения должностных обязанностей **2б**	Качество выполнения должностных обязанностей **2б**
Соблюдение Кодекса этики **2б**	Соблюдение Кодекса этики **2б**	Соблюдение Кодекса этики **2б**
Эффективное применение и внедрение нетрадиционных форм методической работы **3б**	Эффективное применение и внедрение нетрадиционных форм методической работы **3б**	Эффективное применение и внедрение нетрадиционных форм методической работы **3б**
Непрерывный стаж работы До 10 лет - **2б** С 10-20лет - **3б**	Непрерывный стаж работы До 10 лет - **2б** С 10-20лет - **3б**	Непрерывный стаж работы До 10 лет - **2б** С 10-20лет - **3б**

Свыше 20 лет - **4б**	Свыше 20 лет - **4б**	Свыше 20 лет - **4б**
Выполнение дополнительного объема работы: (замещение отсутствующего воспитателя, выполнение общественной нагрузки). **5б**	Выполнение дополнительного объема работы: (замещение отсутствующего воспитателя, выполнение общественной нагрузки). **5б**	Выполнение дополнительного объема работы: (замещение отсутствующего воспитателя, выполнение общественной нагрузки). **5б**
Выполнение хозяйственных работ в группе **5б**	Выполнение хозяйственных работ в группе **5б**	Выполнение хозяйственных работ в группе **5б**
Отсутствие больничного листа в течение квартала **4б**	Отсутствие больничного листа в течение квартала **4б**	Отсутствие больничного листа в течение квартала **4б**
Выполнение хозяйственных работ на участке детского сада **5б**	Выполнение хозяйственных работ на участке детского сада **5б**	Выполнение хозяйственных работ на участке детского сада **5б**
Качественное исполнение ролей на утренниках **3б**		Качественное исполнение ролей на утренниках **3б**
Взаимодействие с соцпартнерами **3б**	Взаимодействие с соцпартнерами **3б**	Взаимодействие с соцпартнерами **3б**
11. Штрафные баллы За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины, травматизм детей, обоснованные жалобы родителей - **снимается 5 б**	***11. Штрафные баллы*** За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины, травматизм детей, обоснованные жалобы родителей - **снимается 5 б**	***10. Штрафные баллы*** За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины, травматизм детей, обоснованные жалобы родителей - **снимается 5 б**
Итого баллов: 244	***Итого баллов: 228***	***Итого баллов: 230***

Критерии и показатели деятельности старшего воспитателя

№ п/п	**показатель**	**критерий**	**Баллы**
1	Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации дошкольного образования, соответствующего требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.	**4 балла**	
		Процент воспитанников учреждения более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом - до 40 % воспитанников - 40-59% воспитанников - 60-79% воспитанников - 80-100% воспитанников.	 1 2 3 4
2		**12 баллов**	

	Эффективное использование современных образовательных технологий.	1. Доля педагогов использующих современные образовательные технологии - до 40% педагогов - 40-59% педагогов - 60-79% педагогов - 80-100% педагогов.	 1 2 3 4
		2. Доля педагогов, использующих информационно-коммуникативные технологии в образовательном процессе (Компьютерной техникой и презентационным оборудованием, демонстрационные занятия, диагностика и т.д.) - до 40% педагогов - 40-59% педагогов - 60-79% педагогов - 80-100% педагогов	 1 2 3 4
		3.Использование ИКТ в работе (с компьютерной техникой и презентационным оборудованием)	4
3	Обеспечение доступности дошкольного образования.	**8 баллов**	
		1. Наличие форм работы с неорганизованными детьми в возрасте 1,5 до 7 лет, проживающих в микрорайоне и не посещающих детские сады, организация работы группы кратковременного пребывания;	4
		2. Наличие форм работы с родителями детей старшего дошкольного возраста по подготовке к школьному обучению.	4
4	Эффективность управленческой деятельности, продуктивность реализации «Программы развития».	**41 баллов**	
		1. Участие педагогов в разработке и реализации «Программы развития» учреждения, % педагогов, прошедших курсы повышения квалификации - до 40% педагогов - 40-59% педагогов -60-79% педагогов - 80-100% педагогов	 1 2 3 4
		2. Разработка и реализация управленческого проекта в рамках «Программы развития» (наличие рабочей группы, протоколов и т.д.);	4
		3. Разработка и реализация образовательной программы ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.;	4

		4. Организация работы с социальными партнерами по реализации программного содержания дошкольного воспитания (наличие договоров, плана работы и его эффективная реализация);	3
		5. Организация и проведение мероприятий, которые повышают имидж и авторитет ДОУ;	4
		6. Организация работы психолого-медико-педагогической комиссии;	2
		7. Организация работы кружков дополнительного образования.	2
		8. Участие в конкурсах на уровне ДОУ: Активное участие 1 место в конкурсах 2 место в конкурсах 3 место в конкурсах	 2 5 4 3
		9. Участие и победа в конкурсах на муниципальном уровне. Активное участие 1 место в участие 2 место в участие 3 место в участие	 **3** **6** **5** **4**
		10. Участие и победа в конкурсах на региональном уровне. Активное участие 1 место в участие 2 место в участие 3 место в участие	 **4** **7** **6** **5**
5	Динамика здоровья воспитанников.	**9 баллов**	
		1. Количество групп реализующих парциальные и региональные программы по развитию физической культуры и формированию основ здорового образа жизни;	3
		2.Количество групп внедряющих здоровьесберегающие компоненты в учебно-воспитательный процесс и режимные моменты;	3
		3.Наличие мероприятий по обеспечению улучшения психологического микроклимата, способствующего росту творческой активности педагогов в их удовлетворенности результатами своего труда.	3
6		**11 баллов**	

	Организация работы методического кабинета учреждения.	1. Своевременность и качество оформления документации;	3
		2. Доступность и качество методической информации: систематические выставки, подборки методических публикаций для педагогов и родителей;	2
		3.Содержание и оформление методического кабинета, отвечающего потребностям педагогов (оформление в едином стиле, располагающего к творческой работе).	4
		4.Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лаболаторий, руководство методическими объединениями, тьюторство	2
7	Профессиональные достижения курируемых педагогов учреждения.	**12 баллов**	
		1. Количество педагогов подготовленных к аттестации на высшую и первую квалификационные категории;	4
		2. Организация работы с молодыми специалистами, студентами;	2
		3. Разработка и внедрение авторских программ;	4
		4. Участие курируемых педагогов в опытно-педагогической деятельности.	2
8	Признание высоких профессиональных достижений старшего воспитателя.	**11 баллов**	
		1. Оказание помощи педагогам по разработке планов индивидуального сопровождения, программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья;	1
		2. Организация работы в ДОУ по дополнительному образованию;	3
		3.Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий; -наличие публикаций, печатных изданий	4
		4. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки (не реже 1 раза в 3 года);	3
9	Взаимодействие с семьями воспитанников	**3 балла**	
		Наличие плана мероприятий по работе с родителями детей, посещающими ДОУ.	**3**
10	Разнообразие форм методической работы старшего воспитателя, их эффективность.	**39 баллов**	
		1. Эффективное применение и внедрение нетрадиционных форм методической работы;	3
		2. Работа с портфолио педагогов и детей;	3

		3. Соблюдение Кодекса этики;	2
		4. Организация и проведение мероприятий, которые повышают имидж и авторитет ДОУ	7
		5. Посещение методических объединений, семинаров, конференций вне рабочего времени	3
		6. Поощрения педагога (грамоты, благодарности); - по учреждению - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	 2 3 4 10
		7. Отсутствие больничного листа в течение квартала	4
		8. Выполнение хозяйственных работ на участке детского сада	2
		9.Выполнение дополнительного объема работы - замещение отсутствующего воспитателя	5
Итого баллов:			**150**

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности младшего воспитателя.

Показатель	Критерии качества работы:	баллы
I. Динамика здоровья воспитанников.	1. Посещаемость: 70-75% 80-85% 90-100% Ясли: 60-65% 70-75% 80-90%	 5 10 15 5 10 15
II.Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	1. Отсутствие детского травматизма	5
	2. Помощь в преобразовании развивающей среды ДОУ, обновление интерьера	5
IV. Участие в воспитательно-образовательном процессе	1. Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя): воспитатель не смог вовремя начать занятия, задержался обед детей и др.	5
	2. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения ООД с детьми.	5
	3. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к ООД.	5

	4. Помощь и активное участие в детских праздниках, праздничных мероприятиях ДОУ, положительные результаты летней оздоровительной работы	5
	5. Участие в утреннике (исполнение ролей).	8
V. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса на группе.	1. Напряженность и интенсивность труда в период адаптации детей	5
	2. Отсутствие больничного листа в течение месяца	5
	3. За инициативность и качественное выполнение работы при замене временно отсутствующих работников ДОУ.	5
	4. За расширение объема работы, выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	8
	5. Отсутствие замечания со стороны администрации, контролирующих, проверяющих органов.	5
	6. За сохранность в группе посуды и уборочного инвентаря	5
	7. За участие в общественной (профсоюзной работе)	5
	8. За стаж непрерывной работы работников ДОУ: До 10 лет С 10-20лет Свыше 20 лет	 3 4 5
	Итого	**96**

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности завхоза.

№ п/п	Критерии и показатели	баллы
1.	Контроль за качеством работы в соответствии с требованиями СанПин в содержании помещений и территории ДОУ	5
2.	Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	7
3.	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта.	7
4.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	5
5	Своевременность и качество проведения инструктажа Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	5
6	Качественное проведение инвентаризации, списания основных средств	5
7	Строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд	5
8	Своевременный контроль соблюдения работниками правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.	5

9	Отсутствие больничного листа в течение месяца	8
10	За отсутствие замечаний по итогам проверок по финансово- хозяйственной деятельности.	5
11	За участие в общественной (профсоюзной работе)	5
12	За стаж непрерывной работы работников ДОУ: До 10 лет С 10-20лет Свыше 20 лет	 5 7 9
13	Участие в утреннике (исполнение ролей).	5
14	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
	Итого	**86**

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности повара.

№ п/п	**Критерии и показатели**	**баллы**
1	Качественное приготовление пищи с учётом разрешённой технологии. Отсутствие замечаний в бракеражном журнале.	7
2	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	7
3	За особые условия труда при выходе из строя кухонного оборудования.	10
4	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	7
5	За сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	5
6	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
7	За участие в общественной (профсоюзной работе)	5
8	За стаж непрерывной работы работников ДОУ: До 10 лет С 10-20лет Свыше 20 лет	 5 7 9
9	Участие в утреннике (исполнение ролей).	10
10	Отсутствие больничного листа в течение месяца	10
	Итого	**80**

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности сторожа.

№ п/п	**Критерии и показатели**	**баллы**
1	Качественное соблюдение и проведение пропускного режима ДОУ	5

2	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОУ во время дежурства	3
3	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5
4	Увеличение объёма выполняемой работы (расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.)	5
5	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
6	За участие в общественной (профсоюзной работе)	6

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности дворника.

Критерии и показатели	**баллы**
Качественное соблюдение и проведение пропускного режима ДОУ	5
Качественная и своевременная уборка территории За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)	3
Качественное содержание цветников, ведение работы по озеленению и облагораживанию территории	5
Увеличение объёма выполняемой работы во время обильных снегопадов	5
Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в работе комиссий, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	10
За участие в общественной (профсоюзной работе)	6

Перечень критерий для начисления премии работникам

	По итогам года (месяца, квартала, полугодия)	
1	За активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной и (или) муниципальной системы образования	От 100 до 3000 рублей
2	За многолетний добросовестный и творческий труд	От 100 до 3000 рублей
3	К юбилейным датам работника учреждения	От 100 до 3000 рублей
4	К профессиональным и государственным праздникам.	От 100 до 3000 рублей

5	За работу без пропусков по больничным листам	От 100 до 3000 рублей

Перечень критерий для начисления материальной помощи работникам

№	**Младший обслуживающий персонал.**	**Педагогические работники.**	**Сумма.**
1.	К юбилейным датам: 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50,55,60	К юбилейным датам: 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50,55,60	От 1000 рублей до 5000
2.	При длительной болезни, операции.	При длительной болезни, операции.	От 1000 рублей до 8000
3.	Событие в семье (свадьба детей, похороны близкого родственника, призыв в армию сына, рождение ребенка.)	Событие в семье (свадьба детей, похороны близкого родственника, призыв в армию сына, рождение ребенка.)	От 1000 рублей. до 5000
4.	В связи с тем, что заработная плата ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.		От 1000 рублей до 5000
	За выполнение обязанностей, не входящих в должностные	За выполнение обязанностей, не входящих в должностные	От 1000 рублей до 5000
5.	К основному ежегодному оплачиваемому отпуску.		От 1000 рублей до 5000
6.	К профессиональным и государственным праздникам.	К профессиональным и государственным праздникам.	От 1000 рублей до 5000
7.	В связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, пожар и др.)	В связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, пожар)	От 1000 рублей до 5000
8.	В связи с хищением повреждением или уничтожением имущества (кража, грабежи и др.)	В связи с хищением, повреждением или уничтожением имущества (кража, грабежи и др.)	От 1000 рублей до 5000

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Учтено мнение ПК:
Председатель профкома
_____ Д. А. Макарова

Утверждаю:
Заведующий
_____О. С. Зайцева

Соглашение по охране труда

Работодатель МБДОУ «Детский сад № 24» с. Илькино в лице руководителя учреждения Зайцевой О. С., действующий на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Макаровой Д. А., действующая на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

Работодатель МБДОУ «Детский сад № 24» с. Илькино со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников.

№	Наименование мероприятия	Ответственный	Срок исполнения
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
1	Обучение и проверка знаний по охране труда: • первичное; • текущее	Заведующий	При приеме на работу, 2 раза в год
2	Оформление уголка, наглядных выставок	Председатель ПК, уполномоченный по охране труда	Постоянно
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (по мере внесения дополнений и изменений). Согласовывать с профкомом.	Заведующий, Председатель ПК	Постоянно
4	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ учреждения: • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работники, которые обеспечиваются спец. одеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым предлагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда	Заведующий, уполномоченный по охране труда	К началу учебного года
5	Проведение общего технического осмотра зданий и др. сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Комиссия по охране труда	2 раза в год
6	Проведение инструктажа по охране жизни и здоровья детей.	заведующий	2 раза в год и по плану
7	Аттестация рабочих мест	Заведующий, Председатель ПК	по плану
ЛЕЧЕБНО – ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
1	Предварительный и периодический медицинский осмотр работников.	Заведующий	1раз в год и при поступлении

2	Использование физиооборудования сотрудниками детского сада с консультацией медсестры	Медсестра (по согласованию)	по необходимости
3	Оснащение медицинской комнаты необходимыми медикаментами.	Заведующий, медсестра (по согласованию)	постоянно
4	Проведение бесед, лекций для работников учреждения по медицинским вопросам	Председатель ПК с приглашением мед. работника (по согласованию)	1 раз в квартал
5	Организация Дня здоровья для сотрудников.	Председатель ПК	2 раза в год
6	Обеспечение санитарных постов аптечками первой медицинской помощи для детей и сотрудников	Медсестра (по согласованию)	постоянно
МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ			
1	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности. Инструктаж.	Заведующий, Председатель ПК Ответственный за противопожарное состояние	К началу учебного года 2 раза в год
2	Укомплектование учреждения средствами пожаротушения	завхоз	Постоянно
3	Контролировать состояние запасных эвакуационных выходов.	Завхоз, уполномоченный по охране труда	Постоянно
4	Обновление уголка по пожарной безопасности.	Председатель ПК	К началу учебного года
5	Обеспечение детского сада первичными средствами пожаротушения	Завхоз	Постоянно
6	Организация обучения работающих и воспитанников учреждения мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	Комиссия по охране труда, Заведующий, завхоз	Каждый квартал
ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
1	Косметический ремонт холла 1-2 этажа, групповых помещений, пищеблока	Заведующий, завхоз	2024-2027
2	Ремонт уличного освещения	Заведующий, завхоз	2024-2027
3	Проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов электрической системы здания на соответствие безопасной эксплуатации	Заведующий, завхоз	2024-2027
4	Установка оконных блоков ПВХ	Заведующий, завхоз	2024-2027
5	Субботники по уборке ДОУ и хозяйственного двора	Завхоз	Ежегодно (апрель- май, сентябрь)
6	Приобретение спецодежды для сотрудников	Заведующий, завхоз	Ежегодно
7	Ремонт цоколя на здании ДОУ	Заведующий, завхоз	2024-2027

8	Частичный ремонт канализационной системы	Заведующий, завхоз	2024-2027

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Учтено мнение ПК:
Председатель профкома

Утверждаю:
Заведующий

_____Д. А. Макарова _____О. С. Зайцева

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью.

Наименование должностей	Наименование спец. одежды, спец. обуви и СИЗ	Норма выдачи
Заведующий	- халат белый х/б - марлевая повязка	1 шт. в год
Воспитатели	- халат белый х/б - марлевая повязка	1 шт. в год
Младшие воспитатели	- халат белый х/б для питания, косынка - халат цветной для уборки - марлевая повязка - перчатки резиновые	по 1 шт. в год
Повар	- Костюм (халат) х / б - Передник х / б - Колпак х / б - Марлевая повязка - Диэлектрический коврик - Рукавицы комбинированные - Перчатки резиновые	1 шт. в год 1 шт. в год 1 шт. в год по 1 шт. в год
Завхоз	- Халат белый х/б - Халат цветной х/б - Фартук прорезиненный с нагрудником - марлевая повязка - рукавицы комбинированные	1 шт.в год 1 шт. в год 2 шт. в год
Сторож	- Костюм	1 шт. в год
Уборщик помещения	- Халат белый х/б - Рукавицы комбинированные *При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:* - перчатки резиновые - марлевая повязка	

Обеспечение работников мылом, моющими и обезвреживающими средствами
В месяц выдаётся:

- ✓ Мыло хозяйственное – 4 шт.
- ✓ Мыло туалетное – 5 шт.
- ✓ Сода кальцинированная – 1 пачка
- ✓ Сода питьевая – 1 пачка
- ✓ Порошок стиральный – 1 пачка
- ✓ «Доместос» - 1 шт
- ✓ Хлорамин - 1 пачка

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Учтено мнение ПК: **Утверждаю:**

Председатель профкома Заведующий
_____ Д. А. Макарова _____ О. С. Зайцева.

Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

Согласно «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22 предоставлять дополнительный отпуск:

№ п/п	Наименование должности	Количество дней
1	Повар, работающий у плиты	7 календарных дней
2	Младший воспитатель группы раннего возраста	13 календарных дней
3	Младший воспитатель за работу с детьми с ОВЗ	12 календарных дней
4	Завхоз (Ненормированный рабочий день).	7 календарных дней