

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №11 города Калининска Саратовской области»

на 2024- 2027 год(ы)

АДРЕС: ул Советская, 46
Тел. 3-17-49
Утвержден
на профсоюзном собрании
Протокол №2
от «21» июня 2024 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

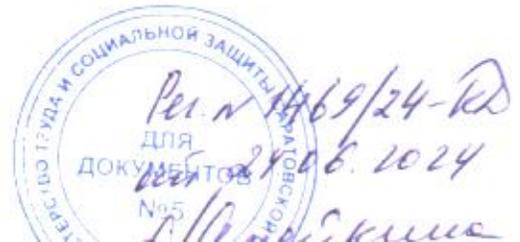
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 11 г. Калининска
Саратовской области»

Большухина Е.Н.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №11
г.Калининска Саратовской области»
Зибарева Л.А.



Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице Заведующего МБДОУ «Детский сад №11 города Калининска Саратовской области» Большухиной Елены Николаевны и работниками дошкольной образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Зибарева Людмила Анатольевна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников МБДОУ «Детский сад №11 города Калининска Саратовской области», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива. Работники, не являющиеся члена профсоюза могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальными соглашениями (указывается полное название соглашения).

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

1.7. Контроль за ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2024 - 2027 гг. до заключения нового

коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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.

2.2. Работодатель обязуется:

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. 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 ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 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.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

-председатель первичной профсоюзной организации.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.13. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональной подготовке, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

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

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

2.2.19. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки 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 (ст.187 ТК РФ).

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.21. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.24. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.25. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- одновременно двух работников из одной семьи.

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

2.2.27. Оказание логопедической помощи в ДООУ регулировать Распоряжением Министерства просвещения РФ от 06 августа 2020 г. №Р-75, которое утвердило «Положение об оказании логопедической помощи в организациях, осуществляющих образовательную деятельность». Согласно пункта 2.3. вышеназванного Положения количество штатных единиц учителей-логопедов определять исходя из:

1) количества обучающихся, имеющих заключение психолога - медико-педагогической комиссии (далее - ПМПК) с рекомендациями об обучении по адаптированной основной образовательной программе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 6-12 указанных обучающихся;

2) количества обучающихся, имеющих заключение психолого-педагогического консилиума (далее - ППК) и (или) ПМПК с рекомендациями об оказании психолого-педагогической помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, (проведении коррекционных занятий с учителем-логопедом) из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 25 таких обучающихся;

3) количества обучающихся, имеющих высокий риск возникновения нарушений речи, выявленный по итогам логопедической диагностики, проведенной учителем-логопедом организации, из рекомендуемого расчета 1 штатная единица учителя-логопеда на 25 таких обучающихся.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются в «Положении о нормах профессиональной этики».

3.2. Начало работы 1 смены 07.30- 14.42, второй смены 10.48.-18.00.

Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, для сверхурочной работы; если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Эти вопросы решаются по согласованию с профсоюзной организацией.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.10. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного пребывания здоровых детей и детей с ОВЗ, создается группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (приказ Министерства просвещения РФ от 31.07.2020г. №373 пункт 13, постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

3.12. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.13. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.14. За счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

3.15. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 календарный день;
- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 календарный день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 календарный день;
- среднему медицинскому персоналу – 12 календарных дней.

3.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных законодательством следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – 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;

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в МБДОУ «Детский сад №11 г. Калининска Саратовской области» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией.

Положение о системе оплаты труда и стимулирования дошкольной организации разрабатывается на основе Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных организаций образования Саратовской области, утвержденного органами местного самоуправления Калининского муниципального района (№1371, 18.10.2023 года).

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) организации, устанавливаемая в соответствии с региональными нормативными актами, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации.

Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников образовательных организаций: заведующего, заместителя руководителя и др. учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация;

4.5. Базовые должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с региональными нормативными актами, а также локальным нормативным актом – Положением об оплате труда. Размеры минимальных окладов по общепрофессиональным должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих организаций не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами управления.

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

4.7. Изменение размеров базовых должностных окладов производится:

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

4.7.1. Изменение размеров выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) производится при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты ;

4.7.2. Изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при ее присвоении - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера выплат за выслугу лет, либо выплат за наличие квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда по итогам работы за год (полугодие);

- за качество выполняемой работы по итогам работы за год (*полугодие*);

- выплаты за стаж педагогической работы по состоянию на начало учебного года;

- премиальные выплаты: по итогам работы за год, полугодия, выполнение определенной работы, юбилейные даты и другое (по договоренности с работодателем).

Показатели и условия оценки результативности работников организации, порядок и размеры наград определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации и в соответствии с Положением о системе оплаты труда и стимулирования (Приложение №2).

4.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится

пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.10. Образовательная организация создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательной организации. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

Руководитель обязуется:

4.11. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 06 и 21 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.12. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.13. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания. В случае, если замещение осуществляется сверх пределов ежедневного рабочего времени (смены), данная работа является сверхурочной и оплачивается за первые два часа переработки в полуторном и за последующие часы – в двойном объеме.

4.14. При переработке рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплату сверхурочной работы производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной суммы) в размере не ниже 1/150 действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ ст.236 ТК РФ) независимо от вины работодателя.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.16. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.17. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.18. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате зачисленной на «зарплатную» карту.

4.19. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.20. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.21. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.22. Производить доплату за каждый час работы в ночное время работникам в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы; педагогическим работникам – в размере 35% от базового оклада с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы.

Доплаты за ночные часы, сверхурочные, оплату в выходные и праздничные дни, совмещение должностей, а также за работу с вредными условиями труда оплачивать сверх МРОТ, с учетом позиций Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019г. №17-П, от 16.12.2019г. №40-П.

4.23. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.24. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.25. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации решения следующих вопросов:

- принятия локальных нормативных актов;
- установления компенсационных и стимулирующих выплат;
- проведения мероприятий по аттестации работников МБДОУ на соответствие занимаемой должности.

4.26. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

Раздел V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 68, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.6. Своевременно и полностью перечислять средства в Социальный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.7. Определить время и место для питания работников образовательных организаций, изыскивать возможность для удешевления питания;

5.2.8. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профессиональном заболевании; гарантировать им: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости, возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

5.2.9. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

5.2.10. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» на период первых 3-х лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования.

5.3. Наставникам, передающим свой опыт молодым специалистам образовательного учреждения применяется моральное поощрение (благодарность, грамоты), а также устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% от оклада.

5.4. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годового отпуска без сохранения заработной платы ему устанавливается стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

5.5. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

5.6. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику, не имеющему портфолио с предыдущего места работы, назначается в размере не ниже средней стимулирующей выплаты педагогических работников по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.7. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

5.8. Установить согласно Закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

- медалью К.Д.Ушинского;
- медалью Л.С. Выготского;
- нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";
- нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";
- ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";
- почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", - в размере 901 рубля.

При наличии у работника областной государственной образовательной организации права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

5.9. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.9.1. Сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».

5.9.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида,

в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.9.3. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.9.4. Производить оплату за счет средств образовательной организации участия работников в аттестационных процедурах на квалификационную категорию вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.9.5. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

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

6.2. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.3. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

Раздел VI. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний,

ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №5) с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

- работу комиссий: по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на заседаниях комиссии по охране труда.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216, 216.1, 216.2 ТК РФ).

6.2.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

6.2.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ; обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек и иные мероприятия; из всех источников финансирования средства в сумме не ниже 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.2.4. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации

6.2.5. Проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ в виде доплаты в 4% должностного оклада, дополнительного отпуска – 7 дней.

Сохранять за работником установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

6.2.7. Обеспечить реализацию мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

6.2.8. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.10. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.2.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Категории работников и норма выдачи СИЗ определяются Приложение №5 к коллективному договору.

6.2.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.2.13. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)

обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Категории работников и норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств определяются Приложением №6 к коллективному договору.

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

6.2.15. Обеспечить прохождение за счет собственных средств работодателя, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование", а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдачу работникам личных медицинских книжек работников.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.2.16. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 216.1 ТК РФ).

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

6.2.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2.19. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2.20. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

6.2.22. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.23. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.2.24. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

6.3. Работник в области охраны труда обязан:

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. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.3.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.6. 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.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.4.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.4.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.4.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.4.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.4.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.4.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание

«Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

Раздел VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

7.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности.

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

- не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование (в том числе персональный компьютер с доступом к сети Интернет), средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.
Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы.
- 7.3. Работодатель обязуется:
 - 7.3.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
 - 7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по сокращению штатов; несоответствия занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации; за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, проводить с учетом предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации в определенном порядке.
 - 7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
 - 7.3.4. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.
 - 7.3.5. Освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.
 - 7.3.6. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.
 - 7.3.7. За счет средств компенсационного (*стимулирующего* – на выбор ОУ) фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 10% от оклада с учетом выплат за стаж или квалификацию.
 - 7.3.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Раздел VIII. 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 Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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 расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

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

8.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

8.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

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

8.11. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации на соответствии занимаемой должности педагогических работников, СОУТ, охране труда и других.

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

8.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

8.15. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.16. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

8.17. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

8.18. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

8.19. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Раздел IX. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководителем, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации №5 от «21» июня 2024 года.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №11
г.Калининска Саратовской
области»

_____/ Большухина Е. Н./
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«21» июня 2024г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №11
г.Калининска Саратовской
области»

_____/Зибарева Л.А. /
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«21» июня 2024г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников.
3. Расчетный листок.
4. Соглашение по охране труда.
5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
6. Перечень профессий предоставляющих работникам право на смывающие и (или) обезвреживающие средства .

**Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 11 г. Калининска Саратовской области»**

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11 г.Калининска Саратовской области» (далее –МБДОУ) разработаны и утверждены в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22декабря 2014 г. № 1601,в целях упорядочения работы МБДОУ и укрепления трудовой дисциплины.

I Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а так же другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют эффективной организации работы коллектива МБДОУ, укреплению трудовой дисциплины.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем (заведующим МБДОУ) с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для выполнения каждым членом коллектива.

II Прием и увольнение работников

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку об отсутствии судимости;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

- медицинскую книжку с отметкой о допуске к работе (ст.213ТКРФ);

Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается в соответствии с Положением об обработке персональных данных работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11 г.Калининска Саратовской области.

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

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

Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации. Педагогические работники и обслуживающий персонал имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. В отдельных случаях (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и др.) трудовой договор, может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более 5 лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а так же срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации МБДОУ не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель (заведующий МБДОУ) имеет право расторгнуть трудовой договор (п.1 и 2 ст.336 ТК РФ) с работником без согласия профсоюза: за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребенка.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии с ТК РФ. По письменному заявлению Работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

III Основные обязанности администрации

Администрация МБДОУ обязана:

Обеспечить соблюдение требований Устава МБДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка.

Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, требованиями МБДОУ.

Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МБДОУ и детей.

Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением Образовательной программы дошкольного образования МБДОУ. При посещении образовательной деятельности информировать о посещении.

Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МБДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников,

способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки.

Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.

Заведующий МБДОУ обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника МБДОУ (ст. 76 ТК РФ): появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами. Работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Предоставлять отпуска работникам МБДОУ в соответствии с утвержденным графиком, с которым обязана ознакомить работников МБДОУ не позднее, чем за две недели до отпуска (ст.123 ТК РФ).

Соблюдать нормы, регулирующие получение, обработку и защиту персональных данных работников (статьи 86-90 ТК РФ).

Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а так же с учетом полномочий трудового коллектива.

IV Основные обязанности и права работников

Работники МБДОУ обязаны:

Выполнять Устав, Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ, соответствующие должностные инструкции (ст. 189 ТК РФ).

Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

Систематически повышать свою квалификацию.

Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации (ст. 209-231 ТК РФ). Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

Беречь имущество МБДОУ, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, проводить работу по улучшению состояния закрепленных помещений, участков, газонов. Воспитывать у детей бережное отношение к общественному имуществу.

Проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные психические особенности детей, их положение в семьях.

Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с детьми, их родителями (законными представителями), администрацией, педагогами и работниками МБДОУ.

Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в МБДОУ документацию.

При увольнении сдать материальные ценности, закрепленные за ним (его группой) ответственному лицу под роспись.

Воспитатели и специалисты МБДОУ обязаны:

Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1 - 4.10 настоящего документа).

Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности, готовить к поступлению в школу.

Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей. Выполнять требования, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях МБДОУ, на детских прогулочных участках, во время походов, экскурсий и других мероприятий.

Выполнять договор с родителями (законными представителями), сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, уважать родителей (законных представителей), видеть в них партнеров.

Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях администратору.

Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к образовательной деятельности, изготавливать необходимые дидактические пособия, игры, в работе с детьми использовать технические средства обучения, ИКТ.

Участвовать в методической работе, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей, постоянно повышать свою квалификацию.

Использовать в работе ресурсы методического кабинета, подбирать материал для практической работы с детьми, для оформления наглядной педагогической информации для родителей (законных представителей) и т.д.

Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МБДОУ.

В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством администратора.

Работать в тесном контакте с администрацией, вторым педагогом, младшим воспитателем в своей группе.

Четко планировать воспитательную и образовательную деятельность, соблюдать правила ведения документации.

Защищать и представлять интересы и права ребенка в соответствующих инстанциях.

Допускать на образовательную деятельность администрацию и представителей общественности по предварительной договоренности.

Нести материальную ответственность за дидактические пособия, предметно - развивающую среду в закрепленных помещениях МБДОУ.

Работники МБДОУ имеют право:

Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках Устава, Образовательной программы дошкольного образования МБДОУ и воспитательной концепции МБДОУ.

Проявлять в работе творчество, инициативу, использовать дополнительные развивающие методики и педагогические технологии.

Быть избранными в коллегиальные органы управления.

На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей (законных представителей).

Обращаться, при необходимости, к родителям (законным представителям) для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.

На повышение разряда и категории и по результатам своего труда.

На совмещение профессий(должностей).

На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда.

На защиту их персональных данных со стороны работодателя в соответствии со ст. 89 ТК РФ.

Работник имеет право на отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении (ст.122 ТК РФ).

V Рабочее время и его использование

В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье и праздничные дни в соответствии с законодательством РФ.

Начало работы МБДОУ в 7.30 и окончание в 18.00 часов устанавливается учредителем.

МБДОУ работает в двухсменном режиме: 1 смена – 7.30–14.42,

2 смена – 10.48–18.00

Режим работы устанавливается приказом заведующего МБДОУ.

Продолжительность рабочего дня педагогического, обслуживающего персонала определяется графиками рабочего времени, утвержденным заведующим МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

Графики работы вывешиваются на видном месте.

Воспитателям 1 смены запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего воспитатель заявляет об этом администрации, которая обязана принять меры к немедленной замене его другим работником.

Администрация имеет право поставить специалиста, воспитателя, на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а так же предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

В конце дня воспитатели обязаны проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (законных представителей). Запрещается отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии и детям младшего школьного возраста, а так же отпускать детей одних по просьбе родителей (законных представителей).

Питание воспитателей организуется во время сна детей при условии организации подмены. Такая же возможность предоставляется и другим работникам МБДОУ, которым по условиям работы устанавливается перерыв для отдыха и питания.

Продолжительность ежегодного отпуска работников МБДОУ устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Отпуска предоставляются преимущественно в летний период с учетом желания работников и производственных условий.

Администрация организует учет рабочего времени и контроль за его использованием всеми работниками МБДОУ.

Привлечение к работе работников в выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

VI Организация и режим работы МБДОУ

Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже трех раз в год. Общие родительские собрания созываются по усмотрению заведующего, не реже одного раза в полугодие, а групповые – по плану воспитателей, не реже одного раза в квартал. Все заседания проводятся согласно утвержденному плану и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

Педагогическим и другим работникам запрещается: изменять по своему усмотрению график работы и расписание образовательной деятельности; удлинять или сокращать продолжительность образовательной деятельности с детьми, отменять образовательную деятельность и перерывы между ними; оставлять детей без присмотра; называть детей по фамилии; говорить о недостатках и неудачах ребенка при других родителях (законных представителях) и детях; громко говорить во время сна детей; унижать

достоинство ребенка; отвлекать работников МБДОУ от их непосредственной работы, созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам во время проведения воспитательно- образовательного процесса.

Посторонним лицам разрешается присутствовать на образовательной деятельности в МБДОУ по согласованию с администрацией.

Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения образовательной деятельности и в присутствии детей.

В помещениях МБДОУ запрещается: находиться в верхней одежде и головных уборах, громко разговаривать и шуметь в коридорах, курить в помещениях.

VII Заработная плата

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются администрацией дошкольного образовательного учреждения на основе тарифной сетки по оплате труда. В соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые определяются по результатам аттестации, необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалифицированных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы администрация учреждения удерживает с работника в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

-7(седьмого) и 22(двадцать второго) числа текущего месяца.

Заработанная плата за первую половину месяца (аванс) должен быть не ниже тарифной ставки сотрудника за отработанное время.

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

VIII Поощрение за успехи в работе

За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы с детьми, за продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст.191 ТК РФ): объявление благодарности; премирование; награждение ценным подарком, почетной грамотой; представление к званию лучшего по профессии. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом мнения коллектива.

Поощрения объявляются приказом заведующего МБДОУ или распоряжением Управления образования администрации Калининского муниципального района и доводятся до сведения коллектива.

В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров (раз. 7 карточки формы Т -2).

IX Взыскания за нарушение трудовой дисциплины

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а так же применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст.192 Т.К. РФ): замечание; выговор; увольнение. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин (в том числе отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня), а так же за появление на работе в нетрезвом состоянии.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются заведующим МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогу. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Взыскание объявляется приказом по МБДОУ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня издания.

К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующий МБДОУ по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о досрочном снятии взыскания, если подвергнутый взысканию не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 11 г.Калининска Саратовской области» относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива.

Коллектив МБДОУ должен быть ознакомлен с Правилами под роспись. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть в МБДОУ на видном месте. Принято на общем собрании трудового коллектива.

**Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 11 г. Калининска Саратовской области»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11 г.Калининска Саратовской области» в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса РФ, на основании Постановления Главы администрации Калининского муниципального района Саратовской области от 24.10.2012 года № 1646 «Об утверждении положения о системе оплаты труда и стимулирования работников бюджетных учреждений образования Калининского муниципального района Саратовской области, кроме руководителей, заместителей руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, образовательных учреждений», с учетом внесенных изменений в постановление Главы администрации Калининского муниципального района Саратовской области: от 23.11.2012 года №1839; от 17.12.2012 года №1960; от 16.01.2013 года №103; от 18.10.2013 года №2619; от 26.02.2014 года №378; от 17.10.2014 года №1673; от 23.12.2014 года №2147; от 29.01.2015 года №179; от 24.01.2018 года №59; от 05.11.2019 года № 1488; от 21.01.2021года № 60; от 29.11.2021г № 1423; от 27.10.2022г. №1406; от21.07.2023г. № 928; от14.09.2023 г. № 1220; от18.10.2023г № 1371и включает в себя:

- размеры должностных окладов работников;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Настоящее положение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023г.

Раздел 2. Порядок формирования базовых окладов (базовых ставок заработной платы)

2.1. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников учреждения рассчитывается по формуле:

$O = Ob + U_{kp}$, где

Об – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

У_{кп} – увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями)

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Базовые оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование в соответствии с таблицей 1 приложения № 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования должностные оклады устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.4. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается, как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома «Бакалавр», «Специалист», «Магистр» дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего профессионального учебного заведения, дает право на установление оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.5. Музыкальному руководителю, окончившему консерваторию, музыкальное отделение и отделение клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов, педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях образования, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются, как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.6. Учителям-логопедам, имеющим высшее профессиональное образование, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются при получении свидетельства о повышении квалификации по дополнительной профессиональной образовательной программе.

2.7. Должностной оклад администратора устанавливается в соответствии с таблицей 2 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с таблицей 3 приложения № 1 к настоящему Положению.

Лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада на 9,0%.

2.9. Оклады рабочих дошкольного образовательного учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 4 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.10. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятых на важных и ответственных работах, оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с профкомом согласно таблице 5 приложения № 1 настоящего Положения.

2.11. Работникам дошкольного образовательного учреждения в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

2.12. Изменение размеров базовых окладов (базовых ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится: при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа; при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

2.13. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работникам дошкольного образовательного учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам дошкольного образовательного учреждения осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных работ различной квалификации, совмещение профессий, работу в ночное время.

3.2. Конкретные размеры доплат определяются на основе проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

Руководитель, в соответствии с законодательством, проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включает в себя:

- доплату за совмещение профессий;
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложение на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.4. Доплату за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное составляет 35 % должностного оклада, с учетом выплат за квалификационную категорию, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

- работникам за делопроизводство до 15%
- за работу председателя профкома до 20%
- за руководство РМО до 10%

3.6. Доплату за применение в работе информационных технологий в размере 100,00 рублей

3.7. Доплату за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст.153 ТК РФ

3.8. Конкретный размер доплаты устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам дошкольного образовательного учреждения осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) Надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента.

за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,

остальным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

1) надбавку педагогическим работникам за наличие Почетного звания, государственных и отраслевых наград, устанавливаемую в соответствии с решением районного Собрания от 27.02.2009 г № 47;

2) надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую решением районного Собрания от 27.02.2009 г № 47 – 15% от должностного оклада.

4.2.3. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы)

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы): музыкальному руководителю, имеющему стаж педагогической работы:

- более 10 лет – 15,7 процента,

- от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

- от 2 до 5 лет – 4,7 процента;

остальным педагогическим работникам:

- более 20 лет – 21,7 процента,

- от 10 до 20 лет – 15,7 процента,

- от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

- от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

4.2.4. Выплаты по результатам портфолио индивидуальных достижений педагогических работников и специалистов, представляемые 1 раз в год (август). Для педагогов и специалистов, находящихся в декретном или длительном отпуске без содержания заработной платы, длительном отсутствии по больничному листу результаты портфолио сохраняются на текущий год с момента выхода. Для вновь принятых педагогических работников и специалистов устанавливаются стимулирующие выплаты в размере средней стимулирующей по учреждению, установленной на учебный год.

4.2.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и специалистов ДОУ осуществляется рабочей

группой, которая создана в соответствии с Коллективным договором. В состав рабочей группы входят: заведующий ДООУ, представитель родительского комитета, педагогического совета детского сада и профсоюзной организации ДООУ.

4.2.5. Выплаты младшим воспитателям не менее 20% от должностного оклада, другим категориям обслуживающего персонала не менее 10% от должностного оклада.

4.2.6. Размер выплат стимулирующего характера заведующего дошкольным образовательным учреждением устанавливается приказом по управлению образования.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

1) Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
- за выполнение порученной работы, не входящую в круг основных обязанностей;

2) Единовременные премии к юбилейным датам (по достижении пенсионного возраста), профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.3. Порядок стимулирования работников образовательного учреждения определяется администрацией учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Объем средств на оплату труда работников, формируемый за счет бюджетных средств и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, должен составлять не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

Раздел 5. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения, его заместителей.

5.1. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя дошкольного образовательного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицами 6 и 7 приложения

№ 1 к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №11 г. Калининска
Саратовской области»

Таблица 1

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений дошкольного образования

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, логопед, музыкальный руководитель	11099

Таблица 2

Должностные оклады служащих в муниципальных бюджетных учреждениях дошкольного образования, финансируемых за счет собственных доходов районного бюджета

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Высшая категория	I	II	Без категории
1.	Администратор				14339

Таблица 3

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных бюджетных учреждений дошкольного образования

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	Младший воспитатель	9658

Примечание: лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада на 9,0%

Таблица 4

Оклады по профессиям рабочих муниципальных бюджетных учреждений образования

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Учреждение дошкольного образования	8517	8552	8661	8861	9262	9657	10177	10669

Таблица 5

Оклады по профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных бюджетных учреждений дошкольного образования, постоянно занятых на важных и ответственных работах

№ п/п	Наименование должности	Оклад (рублей)
1	Слесарь-сантехник	11171
2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	11171

Таблица 6

Должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных учреждений дошкольного образования

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей) по группам оплаты труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Заведующий дошкольного образовательного учреждения: Высшей квалификационной категории	17591	16727	16113	15334
	Первой квалификационной категории	16727	16113	15334	14551

Устанавливается надбавка « За сложность и интенсивность работы» заведующим городских муниципальных образовательных учреждений в размере:

- 50% от должностного оклада (количество воспитанников до 60чел.);
- 60% от должностного оклада (количество воспитанников от 60 до100 чел.);
- 70% от должностного оклада (количество воспитанников более 100 чел.)

Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию

Таблица 7

Показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1. Показатели для отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность обучающихся в учреждении, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося	0,3
			0,5
			0,5

2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника; дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего: первую квалификационную категорию; дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию; дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1 0,5 1 1,5
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10

7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
9.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
10.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
11.	Наличие собственной котельной	наличие	10
12.	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3
13.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5

14.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10
	ИТОГО:		

Примечание: При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 500	от 350 до 500	от 200 до 350	от 150 до 200

**Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя МБДОУ «Детский сад № 11
г.Калининска Саратовской области»**

	Критерии	Показатели						
1	Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно – оздоровительно й работы	Максимальный балл по критерию 15					Выставляется максимально возможный балл	
		1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), для которого в воспитательно – образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне						
		менее 20%	20 – 39%	40 – 59%	60 – 79%	80 – 100%		
		0	5	8	10	15		
		2) Отслеживание уровня посещаемости воспитанников в ДОУ						
		ранний возраст		дошкольный возраст				
		0 – 11д/д	12 – 15д/д	от 16 и более д/д	0-14д/д	15 – 18д/д		от 19 и более д/д
		5	12	20	5	12		20
		3) Участие педагогов, воспитанников, родителей в спортивной жизни						
		низкий уровень 0 - 49%		средний уровень 50 – 79%		высокий уровень 80 – 100%		
5	10		15					
4) Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников в ДОУ					Выставляется максимально возможный балл			
да			нет					

	0	10	
	<p>Подтверждающие документы: К1 П1: краткое описание используемой технологии, справка о средней заболеваемости воспитанников; К1 П2: справка о средней посещаемости группы; К1 П3: выписка из приказа или копии сертификатов и т.п; К1 П4: справка о наличии или отсутствия детского травматизма. Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ. Итого по критерию 1: (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 4)</p>		

2	Результативность участия воспитателя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 15				
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые педагогические советы, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, форумах (очное участие)				Выставляется сумма баллов
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень, более высокий уровень	
		0	Занятие - 10 Выступление - 5	Занятие - 15 Выступление - 10	Занятие – 20 Выступление - 10	
		2) Наличие публикаций в печатных изданиях (научно-методические публикации по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные)				выставляется максимально возможный балл
		онлайн		печатные		
		отсутствие	наличие	отсутствие	наличие	
		0	5	0	10	
		3) Участие воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, тьюторство				выставляется максимально возможный балл
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень, более высокий уровень	
0	5	10	15			
4) Достижения в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах				выставляется		

	(очное участие)						максимально возможный балл
	0	уровень детского сада		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень	
		участие	победа	участие	победа	участие	победа
		2	5	5	10	10	15
	5) Участие воспитателя в праздниках, развлечениях и других мероприятиях Инициативность, творчество, применяемые в работе						выставляется максимально возможный балл
	0	низкий уровень 0 – 20%		средний уровень 20 – 50%		высокий уровень 50 – 80%	
	0	5		8		10	
	<p>Подтверждающие документы: К2 П1: копии сертификатов и т.п.; К2 П2: копии сертификатов и т.п.; К2 П3: копия приказов; К2 П4: копии сертификатов и т.п.; К2 П5: справка. Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ</p> <p>Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)</p>						

3	Уровень профессиональной культуры воспитателя	Максимальный балл по критерию 15					Выставляется средний балл
		1) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе					
		Участие в конференциях в режиме Он-лайн, наличие действующего сайта	Использование в воспитательно-образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	Использование в воспитательно-образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	Использование воспитателем дистанционных форм обучения в установленном порядке (вебинары, конференции, мастер – классы)		

10	10	10	10						
2) Организация развивающей предметно – пространственной среды в групповых помещениях, участков, обеспечивающая (у данного воспитателя) физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников в группе				Выставляется сумма баллов					
Низкий		Средний		Высокий					
групповое помещение 0 участок 0		Групповое помещение 7 Участок 3		Групповое помещение 10 Участок 5					
0		10		15					
3) Участие воспитателя в проектной деятельности				выставляется сумма баллов					
уровень детского сада		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень					
5		10		15					
4) Достижения педагога в конкурсных мероприятиях художественно – эстетической, патриотической, экологической, спортивной, краеведческой направленности и другой направленности.				Выставляется сумма баллов					
очные				онлайн					
уровень детского сада		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень					
региональный уровень, более высокий уровень		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень					
участие	победа	участие	победа	участие	побед	участие	победа		
е		е		е	а	е			
3	6	5	8	7	12	2	4	4	7
5) Достижения воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно – эстетической, патриотической, экологической, спортивной, краеведческой направленности.				Выставляется сумма баллов					
очные				онлайн					
уровень детского сада		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень					
региональный уровень, более высокий уровень		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень					
участие	победа	участие	победа	участие	побед	участие	победа		
е		е		е	а	е			
3	6	5	8	7	10	2	4	4	6
Подтверждающие документы: КЗП1: копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д.; справка об использовании ИКТ КЗП2: краткий отчет;									

	<p>КЗП3: распорядительный документ учреждения, краткий отчёт о проведении проекта</p> <p>КЗП4: копии сертификатов, грамот, дипломов и т.п.; <i>(не более одного участия и одной победы с одного конкурса).</i></p> <p>КЗП5: копии сертификатов, грамот, дипломов и т.п.; <i>(не более одного участия и одной победы с одного конкурса).</i></p> <p>Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ</p> <p>Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)</p>	
--	--	--

4	Результативность деятельности воспитателя в работе с родителями	Максимальный балл по критерию 10				
		1) Доля родителей, чьи потребности в развитии детей удовлетворяются в условиях дошкольного учреждения				выставляется максимальный балл
		30-49%	50-69%	70-100%		
		4	8	10		
		2) Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций				выставляется максимальный балл
		да		нет		
		0		10		
		3) Организация участия родителей в проведении совместных праздников, субботников, конкурсов				выставляется максимальный балл
		0	низкий уровень 0-20 %	средний уровень 21-70%	высокий уровень 71-100 %	
		0	4	8	10	
<p>Подтверждающие документы:</p> <p>К4П1: результаты анкетирования;</p> <p>К4 П2: справка о наличии или отсутствии обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций;</p> <p>К4 П3: диаграмма;</p> <p>Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ</p> <p>Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по</p>						

		показателям 1 - 3):						
5	Уровень квалификации педагога	Максимальный балл по критерию 15						
		1) Наличие квалификационной категории				выставляется максимальный балл		
		Соответствие занимаемой должности		Первая категория		Высшая категория		
		5		10		15		
		2) Наличие действующего свидетельства (удостоверения) о прохождении курсов повышения квалификации				выставляется максимально возможный балл		
		Отсутствие		Наличие				
		0		15				
		3) Педагогический стаж работы в детском саду				выставляется максимально возможный балл		
		0-3года		3-6лет		6-14	15-24	25 и более
		5		8		10	15	20
		4) Своевременное, грамотное оформление документации.						
		Низкий уровень 0-10%		Средний уровень 10% - 30%		Высокий уровень 30% - 80%		
		5		10		15		
		5) Участие воспитателя в общественной жизни. Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями.				выставляется максимально возможный балл		
		Отсутствие		Наличие				
0		10						
Подтверждающие документы: К5 П1: копия аттестационного листа; К5 П2: копия свидетельства о прохождении курсов повышения квалификации; К5П3: справка, подтверждающая стаж работы в детском саду. К5П4: справка;								

	<p>К5 П5: выписка из приказа, справка; Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ</p> <p>Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):</p>	
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются)		

ИТОГО _____ баллов

**Критерии и показатели качества и результативности труда музыкального руководителя МБДОУ
«Детский сад № 11 г.Калининска Саратовской области»**

	Критерии	Показатели						
1	Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно – оздоровительно й работы	Максимальный балл по критерию 15					Выставляется максимально возможный балл	
		1) Доля воспитанников (у музыкального руководителя), для которого в воспитательно – образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне						
		менее 20%	20 – 39%	40 – 59%	60 – 79%	80 – 100%		
		0	5	8	10	15		
		2) Отслеживание уровня посещаемости воспитанников в ДОУ						
		ранний возраст						дошкольный возраст
		0 – 11д/д	12 – 15д/д	от 16 и более д/д	0-14д/д	15 – 18д/д		от 19 и более д/д
		5	12	20	5	12		20
		3) Участие педагогов, воспитанников, родителей в спортивной жизни						
		низкий уровень 0 - 49%		средний уровень 50 – 79%		высокий уровень 80 – 100%		
		5		10		15		
		4) Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников в ДОУ						
		да			нет			

	0	10	
	<p>Подтверждающие документы: К1 П1: краткое описание используемой технологии, справка о средней заболеваемости воспитанников; К1 П2: справка о средней посещаемости группы; К1 П3: выписка из приказа или копии сертификатов и т.п; К1 П4: справка о наличии или отсутствия детского травматизма. Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ. Итого по критерию 1: (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 4)</p>		

2	Результативность участия музыкального руководителя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 15				
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые педагогические советы, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, форумах (очное участие)				Выставляется сумма баллов
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень, более высокий уровень	
		0	Занятие - 10 Выступление - 5	Занятие - 15 Выступление - 10	Занятие – 20 Выступление - 10	
		2) Наличие публикаций в печатных изданиях (научно-методические публикации по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные)				выставляется максимально возможный балл
		онлайн		печатные		
		отсутствие	наличие	отсутствие	наличие	
		0	5	0	10	
		3) Участие музыкального руководителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, тьюторство				выставляется максимально возможный балл
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень, более высокий уровень	
0	5	10	15			
4) Достижения в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (очное участие)				выставляется максимально		

								возможный балл
	0	уровень детского сада		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень		
		участие	победа	участие	победа	участие	победа	
		2	5	5	10	10	15	
	5) Участие музыкального руководителя в праздниках, развлечениях и других мероприятиях Инициативность, творчество, применяемые в работе							выставляется максимально возможный балл
	0	низкий уровень 0 – 20%		средний уровень 20 – 50%		высокий уровень 50 – 80%		
	0	5		8		10		
	<p>Подтверждающие документы: К2 П1: копии сертификатов и т.п.; К2 П2: копии сертификатов и т.п.; К2 П3: копия приказов; К2 П4: копии сертификатов и т.п.; К2 П5: справка. Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ</p> <p>Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)</p>							

3	Уровень профессиональной культуры музыкального руководителя	Максимальный балл по критерию 15						
		1) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе						Выставляется средний балл
		Участие в конференциях в режиме Он-лайн, наличие действующего сайта	Использование в воспитательно-образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	Использование в воспитательно-образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	Использование воспитателем дистанционных форм обучения в установленном порядке (вебинары, конференции, мастер – классы)			
		10	10	10	10			
	2) Организация развивающей предметно – пространственной среды в музыкальном зале,						Выставляется	

обеспечивающая всестороннее развитие воспитанников										сумма баллов
Низкий		Средний				Высокий				
0		10				15				
3) Участие воспитателя в проектной деятельности										выставляется сумма баллов
уровень детского сада		муниципальный уровень				региональный уровень, более высокий уровень				
5		10				15				
4) Достижения музыкального руководителя в конкурсных мероприятиях художественно – эстетической, патриотической, экологической, спортивной, краеведческой направленности и другой направленности.										Выставляется сумма баллов
очные					онлайн					
уровень детского сада		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень		
участие	победа	участие	победа	участие	победа	участие	побед	участие	победа	
3	6	5	8	7	12	2	4	4	7	
5) Достижения воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно – эстетической, патриотической, экологической, спортивной, краеведческой направленности.										Выставляется сумма баллов
очные					онлайн					
уровень детского сада		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень		муниципальный уровень		региональный уровень, более высокий уровень		
участие	победа	участие	победа	участие	победа	участие	побед	участие	победа	
3	6	5	8	7	10	2	4	4	6	
Подтверждающие документы: КЗП1: копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д.; справка об использовании ИКТ КЗП2: краткий отчет; КЗП3: распорядительный документ учреждения, краткий отчет о проведении проекта КЗП4: копии сертификатов, грамот, дипломов и т.п.; КЗП5: копии сертификатов, грамот, дипломов и т.п.; Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ										

		Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)	
--	--	--	--

4	Результативность деятельности музыкального руководителя в работе с родителями	Максимальный балл по критерию 10				
		1) Доля родителей, чьи потребности в развитии детей удовлетворяются в условиях дошкольного учреждения				выставляется максимальный балл
		30-49%	50-69%	70-100%		
		4	8	10		
		2) Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций				выставляется максимальный балл
		да	нет			
		0	10			
		3) Организация участия родителей в проведении совместных праздников, субботников, конкурсов				выставляется максимальный балл
		0	низкий уровень 0-20 %	средний уровень 21-70%	высокий уровень 71-100 %	
		0	4	8	10	
Подтверждающие документы: К4П1: результаты анкетирования; К4 П2: справка о наличии или отсутствии обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций; К4 П3: диаграмма; Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):						

5	Уровень квалификации музыкального руководителя	Максимальный балл по критерию 15			
		1) Наличие квалификационной категории			выставляется максимальный балл
		Соответствие занимаемой	Первая категория	Высшая категория	

должности					
5		10	15		
2) Наличие действующего свидетельства (удостоверения) о прохождении курсов повышения квалификации					выставляется максимально возможный балл
Отсутствие		Наличие			
0		15			
3) Педагогический стаж работы в детском саду					выставляется максимально возможный балл
0-3года	3-6лет	6-14	15-24	25 и более	
5	8	10	15	20	
4) Своевременное, грамотное оформление документации.					
Низкий уровень 0-10%		Средний уровень 10% - 30%		Высокий уровень 30% - 80%	
5		10		15	
5) Участие музыкального руководителя в общественной жизни. Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями.					выставляется максимально возможный балл
Отсутствие		Наличие			
0		10			
Подтверждающие документы: К5 П1: копия аттестационного листа; К5 П2: копия свидетельства о прохождении курсов повышения квалификации; К5П3: справка, подтверждающая стаж работы в детском саду. К5П4: справка; К5 П5: выписка из приказа, справка; Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):					
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются)					

ИТОГО _____ баллов

**Критерии и показатели качества и результативности
труда руководителя МБДОУ «Детский сад № 11 г.Калининска Саратовской области»**

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 20					
		1) Доля воспитанников детского сада имеющих высокий уровень развития <u>К1П1</u>					выставляется максимально возможный балл
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		2) Доля воспитанников детского сада, занимающихся по <u>адаптированным образовательным программам (от воспитанников, которым требуются данные программы.К1П2</u>					выставляется максимально возможный балл
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		3) Доля воспитанников детского сада, занимающихся по <u>программам развивающего обучения К1П3</u>					выставляется максимально возможный балл
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	

		4) <u>Участие дошкольного учреждения в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов К1П4</u>			выставляется максимально возможный балл	
		эксперимент на уровне детского сада	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент		
		8	10	20		
		Подтверждающие документы: К1 П1: диаграмма К1 П2: диаграмма К1 П3: диаграмма К1 П4: распорядительные документы, свидетельствующие об участии учреждения в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов; данные по диагностике воспитанников Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДООУ				
Итого по критерию 1: (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 4)						
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 20				
		1) <u>Наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета К2П1</u>			выставляется сумма баллов	
		Канализация	Горячее и холодное водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет	
		5	5	5	5	
		2) <u>Наличие условий позволяющих использовать информационно-коммуникационные технологии в воспитательно-образовательном процессе К2П2</u>			выставляется сумма баллов	
		Компьютер	Мультимедиа проектор	Подключение к сети Интернет	Сайт в сети Интернет	
		5	5	5	5	
		3) <u>Наличие в штатном расписании специалистов (психологов, логопедов и др.) К2П3</u>			выставляется максимальный балл	
	Наличие		Отсутствие			

20			0		
4) Наличие в учреждении специально оборудованных помещений (музыкального, физкультурного залов, изостудии, экологической комнаты, музея) К2П4					выставляется сумма баллов
Музыкальный зал	Физкультурный зал	Изостудия	Экологическая комната (лаборатория, зимний сад, живой уголок)	Музей	
5	5	5	5	5	
Подтверждающие документы: К2 П1: копия лицензии К2 П2: копия паспорта компьютера, мультимедиа проектора, главной страницы сайта, адрес электронной почты, перечень используемых адресов в поисковых системах Интернет К2 П3: копия штатного расписания К2 П4: информация руководителя учреждения, заверенная начальником отдела образования Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ					

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 4)

3.	Кадровые ресурсы дошкольного образовательного учреждения	Максимальный балл по критерию 20					
		1) Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию К3П1					выставляется максимально возможный балл
		20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		5	10	15	20		
		2) Доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию К3П2					выставляется максимально возможный балл
		0	0-20%	20-40%	40-70%	70-100%	
		0	5	10	15	20	

<u>3) Доля педагогов, представивших свой опыт за последние 3 года (ежегодно 1 педагог и более) КЗПЗ</u>					выставляется максимально возможный балл
0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
0	5	10	15	20	
<u>4) Доля педагогов имеющих действующее свидетельство (удостоверение) о прохождении курсов повышения квалификации за последние 3 года КЗП4</u>					выставляется максимально возможный балл
Менее 100%			100%		
0			20		
<u>5) Количество проведенных семинаров, мастер-классов и других методических мероприятий, подготовленных дошкольным учреждением за последние 3 года КЗП5</u>					выставляется максимально возможный балл
0	уровень детского сада (15 и более)	муниципальный уровень (10 и более)	региональный уровень (3 и более)		
0	5	10	20		
<u>6) Признание высокого профессионализма педагогов детского сада родителями ,воспитанниками (доля родителей, имеющих позитивные отзывы) КЗП6</u>					выставляется максимально возможный балл
30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	
5		10		20	

	<p>Подтверждающие документы:</p> <p>К3 П1: диаграмма</p> <p>К3 П2: диаграмма</p> <p>К3 П3: диаграмма; копии протоколов педсоветов; копии документов по обобщению и распространению педагогического опыта (конспекты занятий, программы мастер-классов, семинаров, конференций и т.д.)</p> <p>К3 П4: диаграмма</p> <p>К3 П5: копии документов, свидетельствующих о мероприятиях, проведенным учреждением (программы, сертификаты, благодарственные письма и др.)</p> <p>К3 П6: результаты анкетирования, заверенные председателем родительского комитета или общественной организацией и начальником отдела образования</p> <p>Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ</p>			
Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 6):				
4. Результативность деятельности руководителя	Максимальный балл по критерию 15			
	1) <u>Наличие вакансий К4П1</u>		выставляется макс. балл	
	Да	Нет		
	0	15		
	2) <u>Отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства действующего в сфере образования К4П2</u>		выставляется макс. балл	
	Наличие	Отсутствие		
	0	15		
	3) <u>Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», договора со специализированной охраной К4П3</u>		выставляется сумма баллов	
	Пожарная сигнализация, ПАК Стрелец-мониторинг	«Тревожная кнопка»	Охрана	
	5	5	5	
4) <u>Соответствие ОО требованиям антитеррористической защищенности. Наличие положительного заключения комиссии по обследованию состояния антитеррористической защищенности объекта К4П4</u>		выставляется макс. балл		

	имеется	имеется, с условием устранения недостатков	не имеется		
	15	10	0		
	5) Отсутствия обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций			выставляется макс. балл	
	<u>К4П5</u>				
	Да	Нет			
	0	15			
	Подтверждающие документы: К4 П1: информация руководителя учреждения, заверенная начальником управления образования К4 П2: информация руководителя учреждения, заверенная начальником управления образования К4 П3: копии договоров К4 П4 – К4П5: информация руководителя учреждения, заверенная начальником управления образования Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ				
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):					
5.	Результативность участия руководителя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 16			
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые педагогические советы, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, форумах <u>К5П1</u>			выставляется максимально возможный балл
	0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень
	0	3	7	12	16
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий <u>К5П2</u>			выставляется максимально возможный балл	
	0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень
	0	3	7	12	16
	3) Участие руководителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, тьюторство <u>К5П3</u>			выставляется максимально возможный балл	

		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
		0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах К5П4					выставляется максимально возможный балл
		0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень	
		0	3	7	12	16	
		Подтверждающие документы: К5 П1: копии протоколов педсоветов; копии документов по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (конспекты занятий, программы мастер-классов, семинаров, конференций и т.д.) К5 П2: копии публикаций (выходные данные издания, копия содержания, статьи) К5 П3: копии приказов; копии документов по результатам деятельности (отчеты тьюторов, руководителей методических объединений, сертификаты и т.д.) К5 П4: копии распорядительных документов, дипломов, грамот Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ					
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):							
6.	Эффективность управленческой деятельности руководителя	Максимальный балл по критерию 15					
		1) наличие опубликованного в сети Интернет отчета о результатах самообследования образовательной организации К6П1					выставляется макс. балл
		Да		нет			
		15		0			
		2) размещение на официальном сайте по размещению информации о государственных и муниципальных учреждениях (www.bus.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в установленные сроки государственного задания, отчета о выполнении государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) учреждениями и другой информации, перечень которой определен законодательством К6П2					выставляется макс. балл

	Да			нет	
	15			0	
	3) выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг. К6П3				выставляется макс. балл
	Да			нет	
	15			0	
	4) Полнота и актуальность информации об организации ее деятельности на сайте в сети Интернет К6П4				выставляется макс. балл
	Да			нет	
	15			0	
	5) доля получателей образования, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг (на основе диагностики участников образовательного процесса) К6П5				
	Менее 40%	40-59%	60-79%	80-100%	выставляется макс. балл
	0	5	10	15	
	Подтверждающие документы: К6 П1 – К6П5: справка руководителя, заверенная учредителем ДОУ				
	Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):				
	Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)				

ИТОГО _____ баллов

**Критерии и показатели качества и результативности труда старшего воспитателя МБДОУ
«Детский сад № 11 г. Калининска Саратовской области»**

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	Обеспечение старшим воспитателем качества обучения воспитанников ДОУ	Максимальный балл по критерию 15					
		1) Доля воспитанников, для которых в воспитательно-образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендуемые на федеральном или региональном уровне					выставляется максимально возможный балл
		менее 20%	20-39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	8	10	15	
		2) Наличие условий, позволяющих использовать информационно-коммуникативные технологии в воспитательно-образовательном процессе					выставляется сумма баллов
		Компьютер		Мультимедийная установка		Сайт детского сада	
		5		5		5	
		3) Позитивная динамика инновационной деятельности в ДОУ					выставляется максимально возможный балл
		эксперимент на уровне детского сада		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент	
		8		10		15	

	<p>Подтверждающие документы: К1 П1: краткое описание используемой технологии, справка о средней посещаемости детского сада; К1 П2: копия паспорта компьютера, мультимедийной установки, адрес электронной почты; К1 П3: распорядительный документ учреждения, свидетельствующий об участии в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов. Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ.</p> <p>Итого по критерию 1: (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 3)</p>					
2. Эффективность управленческой деятельности старшего воспитателя	Максимальный балл по критерию 15					
	1) Разнообразие форм методической работы старшего воспитателя с педагогами ДОУ, их эффективность					выставляется максимально возможный балл
	0	до 40 %	40-59 %	60-79 %	80-100 %	
	0	5	8	12	15	
	2) Наличие действующего свидетельства (удостоверения) о прохождении курсов повышения квалификации					
	Отсутствие		Наличие			выставляется максимальный балл
	0		15			
	3) Доля педагогов, представивших свой опыт за последние 3 года (ежегодно 1 педагог и более)					выставляется максимальный балл
уровень детского сада		муниципальный уровень		региональный более высокий уровень		
8		12		15		

	<p>Подтверждающие документы: К2 П1: диаграмма; К2 П2: копия свидетельства о прохождении курсов повышения квалификации; К2П3: диаграмма; Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ.</p> <p>Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 3)</p>			
3. Результативность участия старшего воспитателя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 15			
	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях			выставляется сумма баллов
	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень более высокий уровень	
	5	10	15	
	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий.			выставляется максимальный балл
	онлайн		печатные	
	отсутствие	наличие	отсутствие	наличие
	0	5	0	15
	3) Участие старшего воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями			выставляется максимальный балл
	0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень более высокий уровень
	0	5	10	15
	4) Участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах			выставляется сумма баллов
	0	уровень детского сада	муниципальный уровень	региональный уровень более высокий уровень
0	5	10	15	

		<p>Подтверждающие документы: КЗ П1: копии сертификатов; КЗ П2: копии публикаций (выходные издания, копии содержания статьи); КЗ П3: выписки из приказов; КЗ П4: копии распорядительных документов, грамот, дипломов; Подтверждающие документы должны быть заверены учредителем ДОУ.</p> <p>Итого по критерию 3 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):</p>				
4.	Результативность деятельности старшего воспитателя в работе с родителями	Максимальный балл по критерию 15				выставляется максимально возможный балл
		1) Доля родителей, чьи потребности в развитии детей удовлетворяются в условиях дошкольного учреждения				
		30-49 %	50-69 %	70-100 %		
		5	10	15		
		2) Участие старшего воспитателя в работе с родителями				выставляется сумма баллов
		консультации	выставки	родительские собрания	совместные мероприятия	
		3	3	5	4	
		3) Отсутствия обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций				выставляется максимально возможный балл
Да		Нет				
0		15				

		<p>Подтверждающие документы: К4 П1: результаты анкетирования; К4 П2: краткий отчет; К4 П3: справка о наличии или отсутствии обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций. Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ.</p> <p>Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):</p>			
5.	Организация работы методического кабинета	Максимальный балл по критерию 15			
		1) Доступность и качество методической работы.			выставляется максимально возможный балл
		низкий уровень	средний уровень	высокий уровень	
		0	10	15	
		2) Модель методического кабинета МБДОУ			
		низкий уровень	средний уровень	высокий уровень	выставляется максимально возможный балл
		0	10	15	
		3) Оснащенность методического кабинета учреждения систематизированными, эстетически оформленными наглядными и дидактическими материалами			
		низкий уровень	средний уровень	высокий уровень	
		0	10	15	
4) Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений по актуальным вопросам дошкольного образования			выставляется максимально возможный балл		
низкий уровень	средний уровень	высокий уровень			

		0	10	15	
		5) Организация индивидуальных форм методической работы			выставляется максимально возможный балл
		использует периодически		использует систематически	
		5	15		
		<p>Подтверждающие документы: К5 П1: краткий отчет.; К5 П2: информационная справка.; К5 П3: краткий отчет; К5 П4: копии распорядительных документов.; К5 П5: краткий отчет Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):</p>			

6	Общественная деятельность старшего воспитателя	Максимальный балл по критерию 15			
		1) Участие воспитателя в общественной жизни			
		Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями.			выставляется максимально возможный балл
		0	10		
		2) Инициативность, творчество, применяемые в работе			выставляется максимально возможный балл
		низкий уровень 0-10%	средний уровень 10-30%	высокий уровень 30-80%	
		5	10	15	
		3) Педагогический стаж работы в детском саду		выставляется максимально	

					возможный балл
0-3года	3-блет	6-14	15-24	25 и более	
5	8	10	15	20	
<p>Подтверждающие документы: К5 П1: выписка из приказа, справка; К5 П2: справка; К5П3: справка, подтверждающая стаж работы в детском саду. Подтверждающие документы должны быть заверены руководителем ДОУ</p> <p>Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):</p>					
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются)					

ИТОГО _____ баллов

**Приложение №3
к коллективному договору**

Организация: МБДОУ "Детский сад № 11 г.Калининска"

Подразделение: МБДОУ Детский сад №11г.Калининска

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА месяц 2024

ФИО

Организация: МБДОУ "Детский сад № 11 г.Калининска"

Подразделение: МБДОУ Детский сад №11г.Калининска

К выплате:

0,00

Должность: должность

Оклад (тариф): 16
113

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					Удержано:			
Оплата по окладу						НДФЛ		
КОМПЕНСАЦИОННЫЕ выплаты						Профсоюзные взносы		
СТИМУЛИРУЮЩАЯ						Выплачено:		
						За первую половину месяца (Банк, вед. № 594 от 21.03.24)		
						Зарплата за месяц (Банк, вед. № 658 от 04.04.24)		
Долг предприятия на начало					0,00	Долг предприятия на конец		0,00

Общий облагаемый доход: 0,00

Вычетов личных: 0,00; Вычетов на детей:

Приложение №4
к коллективному договору

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад № 11 г. Калининска Саратовской области» заключили настоящее Соглашение, являющееся приложением к Коллективному договору в том, что в течение 2024 года МБДОУ «Детский сад № 11 г. Калининска Саратовской области» в лице заведующего Большухиной Елены Николаевны, обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда технике безопасности.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение
1. Организационные мероприятия						
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда.	Раб. место	27	40500	февраль	Большухина Е.Н.
1.2.	Обучение на курсах по ОТ.	Чел.	2	5200	март	Большухина Е.Н.
1.3.	Обучение и проверка знаний по ОТ.	Чел.			октябрь	Комиссия по ОТ
1.4.	Организация и проведение административно-общественного контроля.	-	-	-	в течение года	Большухина Е.Н.
1.5.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам первой помощи.	Чел.	20	10000	в течение года	Большухина Е.Н.
1.6.	Регулярная проверка рабочих мест с целью	Раб. место	27	-	в течение года	Комиссия по ОТ

	контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности норм охраны труда и пожарной безопасности.					
2. Технические мероприятия						
2.1.	Проведение испытания устройств заземления.	-	-	5000	3 квартал	Большухина Е.Н.
2.2.	Проверка освещенности групп, всех помещений МБДОУ.	-	-	-	в течение года	Большухина Е.Н.
2.3.	Косметический ремонт групповых помещений, коридоров.	-	-	30000	июнь	Большухина Е.Н.
2.4.	Озеленение, благоустройство территории.	-	-	-	апрель-октябрь	Большухина Е.Н..
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.						
3.1.	Проведение периодических медицинских осмотров.	Чел.	27	60000	август	Большухина Е.Н.
3.2.	Вакцинация сотрудников МБДОУ против гриппа.	Чел.	27	-	октябрь	Большухина Е.Н.
3.3.	Осуществлять систематический контроль за выполнением сандезрежима.	-	-	-	в течение года	Большухина Е.Н.
3.4.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи.	-	-	-	в течение года	Большухина Е.Н.
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.						

4.1.	Приобретение и выдачи специальной сертифицированной одежды, специальной обуви и др. средств защиты.	Чел.	14	14000	в течение года	Большухина Е.Н.
5. Мероприятия по пожарной безопасности.						
5.1.	Проверка средств пожаротушения	-	-	-	в течение года	Большухина Е.Н.
5.2.	Ремонт и обслуживание пожарной сигнализации.	-	-	34000	ежемесячно	Большухина Е.Н.
5.3.	Обеспечение МБДОУ знаками безопасности, первичными средствами пожаротушения.	-	-	-	в течение года	Большухина Е.Н.

Приложение № 5
к коллективному договору

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви

и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Повар	Костюм х/б Передник х/б Колпак х/б Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
2	Машинист по стирке белья	Костюм х/б Халат х/б Фартук прорезиненный Сапоги резиновые Косынка х/б	1 1 1 1 пара 1
3	Дворник	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 г. 1 пара на 3 г. 1 пара на 2 г. 1 на 3 г.
4	Техник-электрик	Полукомбинезон х/б Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные
5	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети: Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке брюки на утепляющей подкладке	1 на 1,5 г. 1 пара дежурные дежурные 1 на 2,5 г. 1 на 2,5 г.

6	Подсобный рабочий (уборщик производственных и служебных помещений)	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные	1 1 пара 2 пары 1 6 пар
7	Подсобный рабочий кухни	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
8	Младший воспитатель	Халат х/б Халат х/б темный Колпак х/б Галоши резиновые Фартук клеенчатый Перчатки резиновые	1 1 1 1 пара 1 1 пара
9	Завхоз	Халат х/б Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные	1 1 пара 1 пара
10	Администратор	Халат х/б Шапочка х/б Перчатки резиновые	1 1 2 пары

Приложение №6
к коллективному договору

Перечень профессий предоставляющих работникам право на смывающие и (или) обезвреживающие средства*

Наименование профессии	Пункт типовых норм	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Повар	7	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
воспитатель	7	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Младший воспитатель	7	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	10	Работы с водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	Регенерирующие, восстанавливающие средства: кремы, эмульсии	100 мл.
Рабочий по комплексному обслуживанию	7	Работы, связанные с легкосмываемыми	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл

и ремонту зданий		загрязнениями		(жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
	6	Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых	Защитные средства: средства для защиты от биологически вредных факторов (укусов насекомых)	200 мл.
	10	Работы с водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	Регенерирующие, восстанавливающие средства: кремы, эмульсии	100 мл.
Сторож	7	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

* Перечень составлен согласно Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».