

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад п. Пробуждение»**

Энгельсского муниципального района Саратовской области

адрес: 413 151 Саратовская область, Энгельсский район п.

Пробуждение

телефон:8(8453)77-81-95

на 2022- 2025 годы

Проведена уведомительная регистрация

(Энгельсской районной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ)

Дата 10.02.2022г.



Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Пробуждение» (далее МДОУ «Детский сад п. Пробуждение») Энгельсского муниципального района Саратовской области (Полинская Елена Анатольевна - заведующий) и работниками МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Ермакова Анна Уразовна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения первичной профсоюзной организации.

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, является полномочным представительным органом работников МДОУ «Детский сад п. Пробуждение», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив дошкольной образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников дошкольного образовательного организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

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 3х лет.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 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.

Раздел II.Обеспечение занятости работников.

2.Стороны договорились, что:

2.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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 заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия:
место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, с указанием квалификационной категории. Наименование должности должны соответствовать Единому квалификационному справочнику);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины);

- условия оплаты труда, размер оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условие об обязательном социальном страховании.

- право выбора ведения трудовой книжки (в электронной форме или на бумажном носителе)

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.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в следующих случаях:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

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, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Допускается применение следующих дисциплинарных взысканий: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

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 по сокращению штатов в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10 % и более работников, в течении 90 календарных дней

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- предпенсионного возраста (за 2 года до 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.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с сокращением штатов; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; за неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание части с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата.

2.2.13. 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.

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

2.2.15. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

2.2.16. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.2.17. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.2.18. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы

(суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.2.19. 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. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего, среднего 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 для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, – дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

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

2.2.22. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.23. 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, декретном, 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.

Раздел III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени МДОУ «Детский сад п. Пробуждение», определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), 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 должностных инструкциях по должностям: «учитель- логопед», «педагог- психолог», «старший воспитатель» «воспитатель», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре», предусматривать следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением документации:

- разработка рабочей программы в соответствии с возрастными особенностями детей, на основе примерных основных общеобразовательных программ, при выполнении этой работы не ограничивать право педагогов на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС;

3.2. Начало работы 1 смены 7.00, второй смены 11.48.

Продолжительность рабочего времени в неделю:

- педагога-психолога-36 ч.;
- старшего воспитателя-36 ч.;
- инструктора по физической культуре-30 ч.;
- музыкального руководителя- 24 ч.;
- воспитателя общеобразовательных групп-36 ч.;
- учителя-логопеда- 20 ч.;
- заведующего- ненормированный рабочий день не менее 36 ч.;
- заместителя заведующего - ненормированный рабочий день не менее 36 ч для женщины и не менее 40ч для мужчины

Старшая медицинская сестра- 39 часов в неделю

Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (женщины) составляет 36 часов в неделю (сельская местность).

Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (мужчины) составляет 40 часов в неделю.

3.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общими выходными днями являются суббота и 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.

- в дни недели, свободные для педагога-психолога, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний, занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки занятиям.

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: ст.113 ТК РФ

- 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, и с соблюдением ст.60,97,99 ТК РФ.

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, 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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление 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. 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 учредителем и (или) Уставом организации (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 закона «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 №273, ст.335 ТК РФ).

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

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.

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в пределах фонда оплаты труда:

- похороны близких родственников – 3 календарных дня; (мать, отец, сын, дочь, супруг, супруга)

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;

- руководителю методического объединения – 5 календарных дней;

- дежурство в праздничные и выходные дни по 5 часов- 1 календарный день;
- свадьба работника 2 дня;
- свадьба детей работника – 1день;
- Для сопровождения ребёнка работника младшего школьного возраста в школу 1 сентября -1день;

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

3.13. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо предусмотренных законодательством :

- в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- 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 МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является **Приложением № 2** к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» разрабатывается на основе Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных организаций образования Саратовской области, утвержденного органами местного самоуправления Энгельсского муниципального района.

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 объема 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 отнесено 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 общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих организаций не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами управления.

4.6. Оклады руководителей и базовые оклады воспитателей, а также других педагогических работников с учетом выплат за стаж, либо за квалификацию в МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» повышаются на 25% .

4.7. 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).

4.8. Изменение размеров базовых должностных окладов производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.8.1. 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 ;

4.8.2. 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.

4.9. 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 распределении стимулирующей части и о премировании работников организации (**Приложения № 3**)

4.10. 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.

4.11. 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:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме в следующие дни:

- для работников, источником выплаты заработной платы которых являются субвенции областного бюджета-10 и 25 числа месяца

- для работников, источником выплаты заработной платы которых являются средства муниципального бюджета-15 и 30 числа месяца.

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

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда (МРОТ), устанавливаемого на федеральном уровне.

4.14. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания.

4.15. При переработке рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки родителей (законных представителей), осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, по желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

4.16. 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. Оплата труда при этом производится как во время простоя по вине работодателя.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель по требованию работника обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1\ 150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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.

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

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

4.19. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

4.22. 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.

4.22.1. 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.

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

4.25. 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.

4.24. 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 МДОУ на соответствие занимаемой должности.

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:

запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников не допускается.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

- при переводе на другую работу:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе и переход на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

б) По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника. Если по окончании перевода прежняя работа заменяющему работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным;

в) работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;

г) в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменений трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца;

- при увольнении:

а) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)

- при оплате труда :

а) Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с п. 4.15 настоящего коллективного договора, а также ТК РФ и иными федеральными законами.

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;

б) По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком;

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя:

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам с особым характером работы. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 7 календарных дней. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск определяется **Приложением № 8** к данному коллективному договору.

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;

5.2.2. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.3. своевременно перечислять средства в ИФНС в размерах, определяемых законодательством.

5.2.4. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательной организации;

5.2.5. определить время и место для питания работников.

5.3. Выплачивать компенсационную надбавку в размере 15% к окладу с учетом выплат за стаж или квалификацию молодым специалистам на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего или высшего профессионального образования.

5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» в размере 1601 руб. , «Почетный работник образования» - в размере 901 руб.

Награжденным знаком отличия Министерства образования и науки РФ, медалью К.Д. Ушинского, медалью Выгодского, нагрудными знаками «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 сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ», «Почетный работник воспитания и просвещения РФ», почетными званиями «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», «Ветеран сферы воспитания и образования» - 901 рубль.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

Данные надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук – со дня присвоения;
- при награждении медалями, почетными знаками – со дня награждения

5.5. Сохранять педагогическим работникам уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в педагогическом отпуске до 1 года.

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 сохраняется уровень оплаты труда по имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий оплата может производиться на уровне имевшейся категории в течение не более двух лет и по заявлению работника.

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

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

Раздел VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, компенсации, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья.

6.1.4. Провести 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, с последующей сертификацией.

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

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и

инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, 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.

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

6.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложение №6**).

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

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

6.1.10. 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. 220 ТК РФ).

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

6.1.12. 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.

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.16. 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.

6.1.17. 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.

6.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда 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.

6.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также бесплатных внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.20. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. 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.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счёт средств работодателя.

6.2.5. 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. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

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 профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, 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 их деятельности оборудование, транспортные средства, 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;

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, а также невыполнение правил внутреннего трудового распорядка, проводить с учетом мотивированного мнения (с 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 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. Освобождать 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. С учетом мнения (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 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 присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по коллективным трудовым спорам.

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 педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

8.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с положением

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

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

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

8.17. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

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

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

8.21. 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. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «10» февраля 2022года.

От работодателя:

Заведующий дошкольного
образовательного учреждения

_____ Е.А.Полинская

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
дошкольного образовательного учреждения

_____ А. У.Ермакова

М.П.

«__» _____ 2022г.

М.П.

«__» _____ 2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда
3. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
4. Положение о премировании
5. Положение о надбавках компенсационного характера
6. Расчетный листок
7. Соглашение по охране труда
8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
9. Перечень работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
10. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области
_____ / А.У. Ермакова

Утверждено

Заведующий
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области
_____ / Е.А. Полинская

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ
РАБОТНИКОВ МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» Энгельсского
муниципального района Саратовской области»**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21, ст. 22 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в организации на видном месте.

2. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, трудовыми договорами в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие дни: для работников, источником выплаты заработной платы которых являются субвенции областного бюджета-10 и 25 числа месяца

- для работников, источником выплаты заработной платы которых являются средств муниципального бюджета-15 и 30 числа месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника .

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации, в соответствии с действующими нормативными документами по аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образовательных организаций;
- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательной организации;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний воспитанников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МДОУ «Детский сад п. Пробуждение»

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательной организации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, или сведения о работе в электронном виде за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (трудовая книжка заводится в электронном виде) или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.65 ч.1 ТК РФ, ст.48 пункт 9 ФЗ РФ от 29.12.2013 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- справку об отсутствии (наличии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования либо о реабилитирующим основаниям(ст.65 ТК РФ)

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательной организации не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и тд.).

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом заведующего МДОУ «Детский сад п. Пробуждение», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами образовательного организации.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу заведующий МДОУ обязан вести трудовую книжку работника, если она ведется в бумажном виде, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовые книжки работников хранятся в МДОУ «Детский сад п. Пробуждение». Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка заведующего МДОУ хранится в отделе образования.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

4.1.6. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в

образовательной организации, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, -до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса.

4.3.6. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей), не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374,376 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад п. Пробуждение», а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этой организации, трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ);

На основании статьи 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" для работников из числа женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника МБДОУ оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) определяется действующими санитарными нормами и правилами согласно соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие Правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

5.1.4. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.1.5. В случае, когда объем учебной нагрузки педагога не оговорен в трудовом договоре, педагог считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя при приеме на работу.

5.1.6. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;

- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.1.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

5.1.8. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.1.9. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

5.1.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» с учетом мнения выборного профсоюзного органа, мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, Педагогических советах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.11. При проведении тарификации педагогических работников МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного органа, мнения которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.1.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, когда уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон; по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2.1. В графике указываются часы работы и перерыв для отдыха и приема пищи.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

5.2.2. Для работников, занимающих должность «сторож» применяется суммированный учет рабочего времени.

5.2.3. Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет один год.

5.2.4. Нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по расчетному графику исходя из 40-часовой рабочей недели для мужчин, 36-часовой рабочей недели для женщин.

5.2.5. При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (временная нетрудоспособность, отпуск), подлежат исключению.

5.2.6. Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за учетный период. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

5.2.7. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени.

5.2.8. Сверхурочная работа, как правило, не допускается. Применение сверхурочной работы может производиться в пределах и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2.9. По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей и приказа по организации производится перерасчет заработной платы при условии отклонений нормы производственного календаря за учетный период от суммированного учета рабочего времени, утвержденного графиком в соответствии с действующим законодательством

5.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

5.3.1. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.3.2. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

5.4. Воспитателям МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки

сменяющего, работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с разрешения выборного профсоюзного органа.

5.5. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МДОУ «Детский сад п. Пробуждение » по согласованию с выборным профсоюзным органом, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации, благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

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

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

5.6.2. 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 руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.6.3. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий;
- курить в помещении образовательной организации и на его территории.

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации образовательной организации;
- входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательной организации и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

6. Поощрения за успехи в работе

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании воспитанников, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе по МДОУ «Детский сад п. Пробуждение», доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Взыскание должно быть наложено администрацией МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного органа.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательной организации, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч.6 ст.193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательной организации, в суд, государственную инспекцию труда.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

8. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний, должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Заведующий МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п. Пробуждение »
Энгельсского муниципального района
Саратовской области
_____/ А.У. Ермакова

Утверждено

Заведующий
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области
_____/Е.А. Полинская

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Пробуждение » Энгельсского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Энгельсского муниципального района Саратовской области, Уставом муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Пробуждение »Энгельсского муниципального района Саратовской области, Решением Собрании депутатов Энгельсского муниципального района от 26 февраля 2020 года № 17/03-2020 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Энгельсского муниципального района»; Постановлением администрации Энгельсского муниципального района от 19 ноября 2021 года № 4249 " О повышении

должностных окладов работников муниципальных учреждений Энгельсского муниципального района и муниципального образования город Энгельс Энгельсского муниципального района Саратовской области.

1.2. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников Учреждения (включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера), предполагает дифференциацию должностных окладов в зависимости от уровня образования, специфики работы, стажа работы, квалификации.

1.3. Положение согласовывается с выборным профсоюзным органом, указанные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.4. Сумма надбавок и доплат стимулирующего характера в пределах средств, направленных на оплату труда, определяются Учреждением самостоятельно.

1.5. Доплаты компенсационного характера устанавливаются на срок работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

1.6. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров, учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.7. В случае изменения размера доплат и надбавок в связи с изменением соответствующих нормативных актов или несистематическим и некачественным выполнением или невыполнением дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены. Изменение оплаты труда наступает через два месяца после письменного предупреждения работника работодателем.

1.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива учреждения и принимаются на его заседании.

1.9. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок, заработной платы) работников МДОУ «Детский сад п. Пробуждение»

2.1 Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с таблицами.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников МДОУ «Детский сад п. Пробуждение» рассчитываются по формуле:

$$O = O_{\text{б.}} + U_{\text{кп}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{б.}}$ - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$U_{\text{кп}}$ – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.2 Должностные оклады руководителей и работников, выполняющих административно- хозяйственные функции в муниципальных образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Заместитель заведующего	14597	13887	13186	12538

2.3 При определении размера должностных окладов руководителей учитывается группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация.

2.4 Должностные оклады работников учебно - вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
Младший воспитатель со средним общим образованием и курсовой подготовкой без предъявления требований к стажу работы	8025,00
Младший воспитатель со средним общим образованием, курсовой подготовкой и стажем работы в должности не менее четырёх лет	8389,00
Младший воспитатель со средним профессиональным образованием без предъявления требований к стажу работы	8748,00

2.5 Должностные оклады обслуживающего и медицинского персонала

Должностные оклады обслуживающего и медицинского персонала устанавливаются в следующих размерах:

Должности работников	Дворник	подсобный рабочий, сторож	Кастелянша, машинист по с/б,	Повар 3 разряда	делопроизводитель по снабжению	Слесарь-сантехник, кассир	Шеф-повар	Старшая медсестра
оклад (руб.)	7715	7715	7750	8025	7846	8025	10122	12 391, 0 (высшая категория) 11760,00 (1 категория)

2.6 Должностные оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников имеющих профессиональное образование в муниципальных образовательных организациях реализующих образовательные программы дополнительного образования, и в группах для детей дошкольного возраста муниципальных образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного и среднего общего образования

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.			
		высша я категор ия	I категор ия	II категор ия	Без категории
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников					
1	Учитель, преподаватель, учитель-дефектолог ,учитель - логопед, руководитель физического воспитания, концертмейстер музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), социальный педагог, педагог- психолог, педагог дополнительного образования: при стаже пед. работы до 2-х лет при стаже пед. работы от 2-х до 5 лет при стаже пед. работы от 5 до 10 лет при стаже пед. работы от 10 до 20 лет при стаже пед. работы свыше 20 лет	14062	13378	12703	- 10437 10 930 11451 12075 12703
2	Инструктор по физической культуре: при стаже пед. работы до 2-х лет при стаже пед. работы от 2-х до 5 лет при стаже пед. работы от 5 до 10 лет при стаже пед. работы свыше 10 лет	13378	12703	12075	- 10437 10930 11451 12075

2.7 Размеры должностных окладов педагогических работников определяются с учетом профессиональных квалификационных групп в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников в зависимости от стажа работы устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование. Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, размер должностного оклада устанавливается ниже на 5%.

Должностные оклады педагогических работников Учреждения выплачиваются за установленную в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего времени для педагогических работников (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Оплата труда педагогических работников в условиях, отклоняющихся от установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени для педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определяется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

2.8 Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

2.9 Размеры доплат и надбавок работникам Учреждения определяется на основании «Положения о надбавке компенсационного характера», утвержденного руководителем Учреждения и согласованного с представительным органом работников муниципального учреждения. Размеры доплат и надбавок руководителю Учреждения определяются на основании положения, утвержденного руководителем органа администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющего

полномочия в сфере образования и молодежной политики, и согласованного с профсоюзной организацией.

Доплаты и надбавки руководителю Учреждения выплачиваются на основании приказа руководителя органа администрации Энгельского муниципального района, осуществляющего полномочия в сфере образования и молодёжной политики, работникам Учреждения - на основании приказа руководителя Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

- 2.10 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 оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 2.11 Оплата труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 2.12 Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен соответствующий размер должностного оклада.

3. Порядок и условия изменения должностных окладов

- 3.1 Изменение размеров должностных окладов производится в случаях:
- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности
 - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

муниципальном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

- получения образования или восстановления документа об образовании - со дня предоставления соответствующих документов;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2 Перечень должностей, время работы которых засчитывается в педагогический стаж работников Учреждения:

- учитель-логопед;

- музыкальный руководитель;

- старший воспитатель;

- воспитатель;

- педагог - психолог;

3.3 Увеличение размеров должностных окладов работников Учреждения устанавливается в следующих случаях:

3.3.1 В размере 20% от должностного оклада:

- учителю-логопеду за работу с детьми, имеющими нарушения речи; (при наличии соответствующего медицинского заключения);

3.3.2 В размере 15% от должностного оклада:

- руководителю муниципального учреждения за работу в образовательном учреждении, имеющего специальные группы для воспитанников, нуждающихся в специальном обучении; логопункт

- заведующему, воспитателям, старшему воспитателю, педагогу-психологу владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, за работу в дошкольном образовательном учреждении;

4. Порядок и условия установления надбавок

4.1 Надбавки работникам Учреждения к должностному окладу устанавливаются за наличие почетного звания, государственные и отраслевые награды:

- Нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения»; нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации»- в размере 901 рубля.

4.2 Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается надбавка в размере 15% от должностного оклада.

Надбавка, установленная настоящим пунктом, выплачивается ежемесячно.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за занятость на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников с учетом увеличения должностных окладов, предусмотренных пунктом 4.2 настоящего Положения.

5.2 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам муниципальных учреждений, устанавливается в размере 4%, 10 %, 12 % должностного оклада по результатам специальной оценки условий труда за фактически отработанное время в этих условиях.

Шеф – повар - 12%

Повар - 12%

Младший воспитатель -10%

машинист по стирке белья-10%

подсобный рабочий - 10%

дворник- 4 %

Перечень видов работ, профессий работников устанавливается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, либо коллективным договором.

5.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя следующие выплаты доплат:

- доплаты за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий (должностей).

5.3.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% часовой части (ставки) должностного оклада.

5.3.2 Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальных учреждений, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.3.3 Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, производится доплата за сверхурочную работу. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальных учреждений, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.3.4 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам муниципальных учреждений при совмещении ими профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам, совмещающим функции по обслуживанию работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности), доплата устанавливается в размере до 0,05 % должностного оклада за каждый обслуживаемый компьютер.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1 В целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

6.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить эффективность, результативность и качество работы.

Показатели и условия стимулирования работников, позволяющие оценить эффективность, результативность и качество работы, определяются в «Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников», утверждаемом руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом, которое является неотъемлемой частью коллективного договора Учреждения.

6.3 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах утверждённого годового фонда оплаты труда Учреждения, а также за счёт

средств, полученных из дополнительных источников и предназначенных для оплаты труда работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам. Выплаты стимулирующего характера работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются, исходя из размера должностного оклада без учёта увеличения должностного оклада, надбавок и доплат, и предельными размерами не ограничиваются.

6.4 В особых случаях (юбилейные даты, профессиональные праздники, проведение мероприятия или по итогам конкурсов муниципального, регионального или более высокого уровня) работнику Учреждения может быть выплачена единовременная премия.

7. Отдельные вопросы оплаты труда педагогического персонала

7.1 Оплата труда педагогического персонала устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в муниципальных учреждениях, и устанавливает объем фактической учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.2 В муниципальном учреждении для оплаты труда педагогического персонала может применяться почасовой порядок оплаты труда.

Почасовой порядок оплаты труда применяется:

- за педагогическую работу в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшуюся не свыше двух месяцев.

7.3 Размер оплаты за один час указанной в пункте 7.2 настоящего Положения педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную продолжительность (норму часов) педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

7.4 Педагогическим работникам при работе в особых условиях, а именно:

-за работу по совместительству в других образовательных учреждениях (при этом общий объем работы не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагогических работников);

- при возложении обязанностей по индивидуальному обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе;
- при работе в условиях, отклоняющихся от установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени для педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), оплата труда определяется путем умножения должностного оклада ставки заработной платы) за установленную продолжительность рабочего времени для педагогических работников на их фактическую учебную нагрузку в неделю и деление полученного произведения на установленную продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы).

8. Порядок формирования фонда оплаты труда

8.1 Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов;
- фонд компенсационных выплат;
- фонд стимулирующих выплат;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

8.2 Размер фонда стимулирующих выплат для работников , формируемый за счет бюджетных средств, устанавливается в размере до 30% от объема средств, направляемых на должностные оклады работников муниципального учреждения. Экономия фонда стимулирующих выплат устанавливается муниципальным учреждением самостоятельно.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии, в том числе за счёт оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда.

8.3 Общий объём средств, необходимых на оплату труда в расчете на год, определяется на основании штатного расписания и (или) тарификационных списков и отражается в смете расходов муниципального учреждения.

Согласовано

Председатель профсоюзного
комитета
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п.Пробуждение»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области
_____ А.У.Ермакова

Утверждено

Заведующий
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п.Пробуждение»
Энгельсского муниципального
района Саратовской области
_____ Е.А.Полинская

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада п. Пробуждение» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ» с последующими изменениями и дополнениями, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада п. Пробуждение» (далее ДОУ)

1.2. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам. Настоящее Положение принимается общим собранием ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:
дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг

должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы.

1.4. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая часть .

1.5. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества образования детей в соответствии с ФГОС ДО, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам работы за 6 месяцев, на основании критериев для сотрудников учреждения. Отчетным периодом для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда определены:

с 01 января по 30 июня , с 01 июля по 31 декабря.

Дополнения и изменения критериев относятся к компетенции Учреждения, принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

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

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия) , утверждаемая приказом заведующего ДОО. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.6. Основными задачами комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников ДОО в соответствии с критериями;

подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются:

- председатель первичной профсоюзной организации;
- старший воспитатель;
- заместитель заведующего.

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников ДОО представленных в Приложениях к настоящему Положению.

3.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.10. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.11. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю ДОО и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.12. На основании протокола Комиссии заведующий ДОО издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.13. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ДОО осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

4. Порядок и условия премирования

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование:

- за интенсивность и высокие результаты работы.
- за активность и творческий вклад в преобразование предметной развивающей среды ДООУ,
- за участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального уровня.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников ДООУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДООУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий ДООУ оформляет приказом.

4.8. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, работнику начисляются штрафные баллы, он может быть частично или полностью лишен стимулирующих выплат.

4.9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДООУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирурующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

5.2. Работникам могут начисляться штрафные баллы за:

- бестактное, конфликтное отношение к коллегам
- замечания со стороны администрации

Штрафные баллы вычитаются из суммы баллов, набранных работником.

6. Заключительные положения

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.

6.2. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности
деятельности воспитателя -----МДОУ «Детский сад п. Пробуждение»**

за период с

Показатель	Проявление показателя		Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	самооценка	Оценка эксперта
Критерий I. Уровень предоставляемого содержания образования							
1.1.Создание развивающей предметно-пространственной среды группы, кабинета, территории	Изготовление и использование нетрадиционного оборудования, дидактических игр и пособий, изготовление и использование Лэпбука.	Благоустройство территории (приобретение, ремонт игрового оборудования, покраска игрового оборудования, посадка цветов, деревьев)	Информационная справка о содержании развивающей среды в соответствии с возрастом, фото.		Выставляется сумма баллов Макс-5б		
	3б	2б					
1.2 . Использование в деятельности ИКТ	Разработка цифровых ресурсов нового поколения: Наличие и ведение страницы сайта ДОУ, связанного с профессиональной деятельностью. Наличие личного сайта		Аналитическая справка об использовании ИКТ в НОД; <u>ссылка на ресурс</u> , размещенный в сети Интернет Копии материалов, введение личного сайта.(скриншоты)	ведение личного сайта (наполняемость, публикации и т.д): частично-1 в полном объеме-2 отсутствие-0	Выставляется соответствующий балл Макс.-2б		
1.3. Работа с детьми СОП, ОВЗ, инвалидов	Наличие детей инвалидов, СОП, ОВЗ, образовательная и воспитательная работа с данной категорией детей		Список детей СОП, инвалидов, диагноз, справка, подтверждающая инвалидность, аналитическая справка о проделанной работе с данной категорией детей.	Отсутствие -0 б Выполнение не в полном объеме -1б В полном объеме -2 б	Макс.-2б		
Сумма баллов по критерию 1 Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 9							

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик						
2.1. Ежегодное применение на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий	Результативность работы по применению проектных технологий	Справка, Копия приказа о применении проектных методик, отчет по результатам. (документы заверенные руководителем ДОУ)	Применение проекта – 3 балла; Отсутствие -0б	Выставляется соответствующий балл Макс.-3б		
2.2. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях художественно-эстетической патриотической, экологической, краеведческой направленности, конкурсных спортивных мероприятиях	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня * учитываются победы и участия в конкурсных мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов, заверенных руководителем ДОУ	Мероприятия ДОУ 1 – победа Всероссийский 1 – участие 2 – победа Муниципальный 1 – участие 3 – победа региональный этап 1 – участие 4 - победа	Выставляется сумма баллов Макс.-10б.		
2.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников при организации образовательного процесса в ДОУ	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик, применяемых воспитателем с анализом результативности их применения (<u>сводная таблица заболеваемости в сравнении</u>), заверенная руководителем ДОУ, диаграмма	1-2 технологии – 1 балла; 3 и более – 2 балла	Выставляется соответствующий балл Макс-2б		
Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 15						

Критерий III. Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций						
3.1. Включение родителей в деятельность ДОУ	Нетрадиционные формы проведения родительских собраний, совместные с родителями экскурсии, походы	Справка, копии подтверждающих документов (копии протоколов родительских собраний, фотографии, совместные развлечения, конкурсы)	Традиционные-1 б нетрадиционные -2б	Выставляется соответствующий балл Макс.-2б		

3.2. Общая посещаемость воспитанниками группы за год	Результаты средней посещаемости	Справка, согласованная со старшей медицинской сестрой и заверенная руководителем	20%-70% -2 71%-80% – 3 81% –100% - 4	Выставляется соответствующий балл. Макс-46		
3.3. Своевременность оплаты родителей за содержание ребенка в ДОУ	Отсутствие задолженности за содержание ребенка в ДОУ	Справка	Уменьшение долга -2 Увеличение-0	Выставляется соответствующий балл. Макс.-26.		
3.4. Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на уровне ДОУ	Отсутствие конфликтов, конфликты, успешно решаемые на уровне ДОУ, конфликты, выходящие за пределы ДОУ	справка, заверенная руководителем	Отсутствие конфликтов -16; Наличие- 0	Выставляется соответствующий балл. Макс.-16.		
3.5. Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, план воспитательно-образовательной работы, документация по работе с родителями, табель посещаемости, своевременная сдача отчетов, результаты тематических проверок,)	Результативность и системность работы воспитателя в ДОУ	Справка, заверенная руководителем ДОУ	1 – частичное соответствие 2– полное соответствие	Выставляется соответствующий балл. Макс.-26.		
Сумма баллов по критерию 3						
Максимально возможная средняя сумма баллов по критерию 3 равна 11						

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования						
4.1 Непрерывное повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование	Копии приказов, сертификатов, удостоверение о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений метод. объединений) в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие От 1 до 2 раз -16; От 3 и более-26	Выставляется соответствующий балл. Макс.-26.		
4.2. Результативность участия педагога в конкурсе профессионального мастерства, мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Результаты профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня учитывается участие в	Аналитическая справка, Выписка из приказов, копии сертификатов, дипломов (документы, заверенные руководителем ДОУ)	ДОУ-26 Всероссийский 1 – участие 2 – победа Муниципальный – участие-1	Выставляется сумма баллов. Макс.-116.		

	мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участников		победа-3 Региональный участие-1 победа-4			
4.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые мероприятия)	Проведение открытых занятий по обмену опыта, мастер – классов; участие в работе Совета педагогов выступления на семинарах, круглых столах подготовка консультаций, информационных материалов, показ открытых занятий	Копии приказов; выписка из протокола совета педагогов, справки, заверенные руководителем ДОУ	Уровень ДОУ – 1 Муниципальный -2 Региональный -3	Выставляется сумма баллов. Макс.-66		
4.4. Публикации	Наличие публикаций в печатном издании.	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов,	Уровень ДОУ – 1 Муниципальный -2 Региональный -3	Выставляется сумма баллов. Макс.-66		
4.5 .Профессиональная деятельность (Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями)	Результативность профессиональной деятельности	Копии приказов; положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний и экспертных групп; план работы творческой группы аналитический отчет о проделанной работе	0- отсутствие ДОУ-3б. муниц.-3б.	Выставляется сумма баллов. Макс.-66		
Сумма баллов по критерию 4						
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 31						
Критерий V. Общественная деятельность педагога						
5.1.Взаимозаменяемость		Выписка из приказа	Взаимозаменяемость -3б	Макс-36		
5.2.Общественная нагрузка	Ведение протоколов, сайта ДОУ, АИС, оформление холлов, коридоров, общественных мест ДОУ	Копии приказов, справки, заверенные руководителем ДОУ, старшим воспитателем.	Не имеет-0 оформление холлов, коридоров, общественных мест ДОУ – 2б - Ведение протоколов-4б, сайта ДОУ, соц. сети-4б	Выставляется сумма баллов. Макс-106		

5.3. Мероприятия не входящие в круг должностных обязанностей		справки, заверенные руководителем ДОУ, старшим воспитателем (фото с мероприятия)	Участие в общественных акциях-2б; субботниках-2б; ответственный за культмассовые мероприятия ДОУ-2б; Участие в утренниках ДОУ на других группах(герой) 1р-2б; 2 и более-3б, участие в район. меропр.-2б	Выставляется сумма баллов Макс-11.		
5.4. Общественная работа		Копии приказов, заверенные руководителем ДОУ	-Председатель профсоюзной организации -6б -редактор газеты ДОУ-2б, -член профкома,-3б член инвентаризацион. комиссии и т.д. – 2б техн.обеспечение-1б Уполномоченный по ОТ- 4б	Выставляется соответствующий балл.		
Сумма баллов по критерию 5 Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 34						
Сумма баллов по критериям 1 - 4 Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 100						

**Критерии и показатели результативности деятельности
учителя – логопеда МДОУ «Детский сад п. Пробуждение»**

Показатели качества и результативности труда педагога	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
Критерий I. Уровень представляемого содержания образования				
1.1. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям	Аналитическая справка Копии результатов диагностики	до 45% -5 от 46-74% - 10 от 75 и выше- 14 (выставляется максимальный балл)		
1.2. Использование в деятельности ИКТ	Аналитическая справка об использовании ИКТ в НОД; <u>ссылка на ресурс</u> , размещенный в сети Интернет, копии материалов, введение личного сайта, страницы сайта ДОУ (скриншоты)	ведение личного сайта (наполняемость, публикации и т.д): частично-1 в полном объеме-2 отсутствие-0		
1.3. Наличие детей инвалидов, ОВЗ	Список детей ОВЗ, инвалидов, диагноз, справка, подтверждающая инвалидность, аналитическая справка о проделанной работе с данной категорией детей.	Отсутствие -0 б Выполнение не в полном объеме -16 В полном объеме -2 б		
1.4. Обновление пространственно-развивающей среды, пополнение игровых зон атрибутами, играми	Фотографии, паспорт	не обновляется - 0 частичное соответствие - 2 полное соответствие – 5 (выставляется максимальный балл)		
Сумма баллов по критерию 1 Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 23				
Критерий II Эффективность применения современных образовательных технологий и методик				

2.1. Ежегодное применение на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий	Справка, копия приказа о применении проектных методик, отчёт по результатам (документы, заверенные руководителем ДОУ)	Отсутствие -0 Применение проекта – 3		
2.2. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик, применяемых воспитателем с анализом результативности их применения (сводная_таблица заболеваемости в сравнении), заверенная руководителем ДОУ, диаграмма	1-2 технологии – 1 балла; 3 и более – 2 баллов		
Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 5				
Критерий III Работа с воспитанниками и их семьями				
3.1. Формы сотрудничества с семьей.	Справка, копии подтверждающих документов (копии протоколов родительских собраний, фотографии, совместные развлечения, конкурсы)	традиционные - 1 нетрадиционные – 2 Выставляется соответствующий балл		
3.2. Посещаемость воспитанников	Справка, копия табеля учета посещаемости	20%-70% -2 71%-80% – 3 81% –100% - 4		
3.4. Обоснованные обращения с жалобой родителей, коллег, зарегистрированные у заведующего ДОУ	Справка	наличие - 0 отсутствие - 1		

Сумма баллов по критерию 3				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 6				
Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования, исполнительская дисциплина				
4.1. Непрерывное повышение качества профессиональной деятельности	Копии приказов, сертификатов, удостоверение о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений (метод. объединений) в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие От 1 до 3 раз -2б;		
4.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Копии дипломов, сертификатов, приказов	Уровень ДООУ – победа-2 Всероссийский – участие-1, победа-2 Муниципальный – участие-1, победа-3 Региональный - участие-1, победа-4 (выставляется сумма баллов)		
4.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые мероприятия,)	Копии приказов; выписка из протокола совета педагогов, справки, заверенные руководителем ДООУ	Уровень ДООУ – 2 Муниципальный -3 Региональный -4 (выставляется сумма баллов)		
4.4. Публикации в печатных изданиях	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов,	Уровень ДООУ – 1 Муниципальный -2 Региональный -3 (выставляется сумма баллов)		

<p>4.5. Профессиональная экспертная деятельность (Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями).</p>	<p>Копии приказов; положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний и экспертных групп; план работы творческой группы аналитический отчет о проделанной работе</p>	<p>0- отсутствие ДОУ-3б. Муниципальный-3б. (выставляется сумма баллов)</p>		
<p>4.6. Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, план воспитательно-образовательной работы, документация по работе с родителями, табель посещаемости, своевременная сдача отчетов, результаты тематических проверок,)</p>	<p>Справка, заверенная руководителем ДОУ</p>	<p>1 – частичное соответствие 2– полное соответствие</p>		
<p>Сумма баллов по критерию 4 Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 33</p>				
<p>Критерий V. Общественная деятельность педагога</p>				
<p>5.1. Общественная нагрузка (ведение протоколов, сайта ДОУ, ведение страницы ДОУ в социальных сетях)</p>	<p>Копии приказов, справки, заверенные руководителем ДОУ, старшим воспитателем</p>	<p>Не имеет-0 Ведение протоколов-4б, сайта ДОУ, соц. сети-4б (Выставляется сумма баллов)</p>		
<p>5.2. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей</p>	<p>Справка, подписанная заведующим, старшим воспитателем, зам.зав. по АХЧ, председателем ПК</p>	<p>участие в благоустройстве, субботнике – 2, акции-2 участие в районных мероприятиях – 2 ответственный за культмассовые мероприятия – 2; исполнение роли в праздниках и мероприятиях – 1р-2б, 2 и более-3б (выставляется сумма баллов)</p>		

5.3. Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДООУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской районной организации профсоюза)	-Председатель профсоюзной организации -6б -редактор газеты ДООУ-2б, -член профкома-3б член инвентаризацион. комиссии - 2б Техническая поддержка – 1б Уполномоченный по хране труда- 4б (Выставляется соответствующий балл.)		
Сумма баллов по критерию 5 Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 29		Общее количество баллов - 100		

**Критерии и показатели результативности деятельности
Инструктора по физической культуре МДОУ «Детский сад п. Пробуждение»**

Показатели качества и результативности труда педагога	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
Критерий I. Уровень представляемого содержания образования				
1.1. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям	Аналитическая справка Копии результатов диагностики	до 45% -2 от 46-74% - 4 от 75 и выше- 7 (выставляется максимальный балл)		
1.2. Использование в деятельности ИКТ	Аналитическая справка об использовании ИКТ в НОД; <u>ссылка на ресурс</u> , размещенный в сети Интернет, копии материалов, введение личного сайта, страницы сайта ДООУ (скриншоты)	ведение личного сайта (наполняемость, публикации и т.д): частично-1 в полном объеме-2 отсутствие-0		

1.3. Наличие детей инвалидов, ОВЗ	Список детей ОВЗ, инвалидов, диагноз, справка, подтверждающая инвалидность, аналитическая справка о проделанной работе с данной категорией детей.	Отсутствие -0 б Выполнение не в полном объеме -16 В полном объеме -2 б		
1.4. Обновление пространственно-развивающей среды, пополнение игровых зон атрибутами, играми	Фотографии, паспорт	не обновляется - 0 частичное соответствие - 2 полное соответствие – 3 (выставляется максимальный балл)		
Сумма баллов по критерию 1 Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 14				
Критерий II Эффективность применения современных образовательных технологий и методик				
2.1. Ежегодное применение на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий	Справка, копия приказа о применении проектных методик, отчёт по результатам (документы, заверенные руководителем ДОУ)	Отсутствие -0 Применение проекта – 2		
2.2. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях художественно-эстетической патриотической, экологической, краеведческой направленности, конкурсных спортивных мероприятиях	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов, заверенных руководителем ДОУ	Мероприятия ДОУ 1 – победа Всероссийский 1 – участие 2 – победа Муниципальный 1 – участие 3 – победа региональный этап 1 – участие 4 - победа		
2.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик,	Справка об использовании здоровьесберегающих	1-2 технологии – 1 балла; 3 и более – 2 баллов		

рекомендованных на федеральном или региональном уровне	технологий, методик, применяемых воспитателем с анализом результативности их применения (сводная таблица заболеваемости в сравнении), заверенная руководителем ДОО, диаграмма			
Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 14				
Критерий III Работа с воспитанниками и их семьями				
3.1. Формы сотрудничества с семьей.	Справка, копии подтверждающих документов (копии протоколов родительских собраний, фотографии, совместные развлечения, конкурсы)	традиционные - 1 нетрадиционные – 2 Выставляется соответствующий балл		
3.2. Посещаемость воспитанников	Справка, копия табеля учета посещаемости	20%-70% -1 71%-80% – 2 81% –100% - 3		
3.4. Обоснованные обращения с жалобой родителей, коллег, зарегистрированные у заведующего ДОО	Справка	наличие - 0 отсутствие - 1		
Сумма баллов по критерию 3 Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 6				
Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования, исполнительская дисциплина				

<p>4.1. Непрерывное повышение качества профессиональной деятельности</p>	<p>Копии приказов, сертификатов, удостоверение о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений (метод. объединений) в соответствии с профессиональной деятельностью педагога</p>	<p>0 - отсутствие От 1 до 3 раз -2б;</p>		
<p>4.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Копии дипломов, сертификатов, приказов</p>	<p>Уровень ДООУ – победа-2 Всероссийский – участие-1, победа-2 Муниципальный – участие-1, победа-3 Региональный - участие-1, победа-4 (выставляется сумма баллов)</p>		
<p>4.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые мероприятия,)</p>	<p>Копии приказов; выписка из протокола совета педагогов, справки, заверенные руководителем ДООУ</p>	<p>Уровень ДООУ – 1 Муниципальный -2 Региональный -3 (выставляется сумма баллов)</p>		
<p>4.4. Публикации в печатных изданиях</p>	<p>Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов,</p>	<p>Уровень ДООУ – 1 Муниципальный -2 Региональный -3 (выставляется сумма баллов)</p>		
<p>4.5. Профессиональная экспертная деятельность (Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями).</p>	<p>Копии приказов; положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний и экспертных групп; план работы творческой группы аналитический отчет о проделанной работе</p>	<p>0- отсутствие ДООУ-3б. Муниципальный-3б. (выставляется сумма баллов)</p>		

<p>4.6. Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, план воспитательно-образовательной работы, документация по работе с родителями, табель посещаемости, своевременная сдача отчетов, результаты тематических проверок,)</p>	<p>Справка, заверенная руководителем ДОУ</p>	<p>1 – частичное соответствие 2– полное соответствие</p>		
<p>Сумма баллов по критерию 4 Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 33</p>				
<p>Критерий V. Общественная деятельность педагога</p>				
<p>5.1. Общественная нагрузка (ведение протоколов, сайта ДОУ, ведение страницы ДОУ в социальных сетях)</p>	<p>Копии приказов, справки, заверенные руководителем ДОУ, старшим воспитателем</p>	<p>Не имеет-0 Ведение протоколов-4б, сайта ДОУ, соц. сети-4б (Выставляется сумма баллов)</p>		
<p>5.2. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей</p>	<p>Справка, подписанная заведующим, старшим воспитателем, зам.зав. по АХЧ, председателем ПК</p>	<p>участие в благоустройстве, субботнике – 2, акции-2 участие в районных мероприятиях – 2 ответственный за культмассовые мероприятия – 2; исполнение роли в праздниках и мероприятиях – 1р-2б, 2 и более-3б</p>		
<p>5.3. Общественная работа</p>	<p>Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской районной организации профсоюза)</p>	<p>-Председатель профсоюзной организации -6б -редактор газеты ДОУ-2б, -член профкома-3б член инвентаризацион. комиссии - 2б Техническая поддержка – 1б Уполномоченный по охране труда-4б (Выставляется соответствующий балл.</p>		
<p>Сумма баллов по критерию 5 Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 33</p>			<p>Общее количество баллов - 100</p>	

Критерии и показатели результативности деятельности

педагога-психолога _____ МДОУ «Детский сад п. Пробуждение»

за период с _____ по _____

Показатели качества и результативности труда педагога	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
1. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования				
1.1. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям	Аналитическая справка Копии результатов диагностики	до 45%-2 от 50-74%- 3 от 75 и выше-4 (выставляется максимальный балл) 4		
1.2. Общая посещаемость воспитанниками группы за год	Результаты средней посещаемости. Справка, согласованная со старшей медицинской сестрой и заверенная руководителем	20%-70% -2 71%-80% – 3 81% –100% - 5 (выставляется максимальный балл) 5		
1.3. Использование ИКТ в образовательном процессе.	Разработка цифровых ресурсов нового поколения: Наличие и ведение страницы сайта ДОО, связанного с профессиональной деятельностью. Наличие личного сайта	ведение личного сайта (наполняемость, публикации и т.д): частично-1 в полном объеме-2 отсутствие-0 макс. 2		
1.4. Наличие детей инвалидов, ОВЗ, СОП	Список детей СОП, ОВЗ, инвалидов, диагноз, справка, подтверждающая инвалидность, аналитическая справка о проделанной работе с данной категорией детей.	Наличие – 4 б Отсутствие -0 б Максимальный балл -4		
1.5. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта Проведение открытых занятий по обмену опыта, мастер –	Копии приказов; выписка из протокола совета педагогов, справки, заверенные руководителем ДОО	Уровень ДОО – 2 Муниципальный -3 Региональный -4 (выставляется сумма баллов)		

классов; участие в работе Совета педагогов выступления на семинарах, круглых столах подготовка консультаций, информационных материалов, показ открытых занятий		Макс.-96.		
1.6. Публикации	Наличие публикаций в печатном издании. Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов,	Уровень ДОУ – 1 Муниципальный -2 Региональный -3 (выставляется сумма баллов) Макс.-66.		
1.7. Профессиональная экспертная деятельность. (Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями)	Копии приказов	0- отсутствие ДОУ-3б. муниц.-3б. (выставляется сумма баллов) Макс.-66.		
1.9. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Копии дипломов, сертификатов, приказов	Уровень ДОУ – победа-2 Всероссийский – участие-1, победа-2 Муниципальный – участие-1, победа-3 Региональный участие-1, победа-4 (выставляется сумма баллов) Макс.-116.		
1.8. Обновление пространственно-развивающей среды, пополнение игровых зон атрибутами, играми	Фотографии, паспорт	не обновляется - 0 полное соответствие – 5 (выставляется максимальный балл)		
1.9. Непрерывное повышение качества профессиональной деятельности	Копии приказов, сертификатов, удостоверение о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений метод.объединений) в соответствии с профессиональной деятельностью	0 - отсутствие От 1 до 2 раз -1б; От 3 и более-2б		

	педагога, результаты анкетирования по нормативным документам аналитическая справка			
Сумма баллов по критерию 1 равна 54				
Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик				
2.1. Ежегодное применение на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий	Справка, Копия приказа о применении проектных методик, отчет по результатам. (документы заверенные руководителем ДООУ)	Применение проекта – 3 балла; Отсутствие -0б		
2.2. .Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик , рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик, применяемых воспитателем с анализом результативности их применения (<u>сводная таблица заболеваемости в сравнении</u>), <u>заверенная руководителем ДООУ, диаграмма</u>	1-2 технологии – 1 балла; 3 и более – 2 балла		
Сумма баллов по критерию 1 равна 5				
3. Работа с воспитанниками и их семьями				
3.1. Формы сотрудничества с семьей.	Справка, копии подтверждающих документов	традиционные - 1 нетрадиционные – 3 (выставляется максимальный балл)		
3.2. Обоснованные обращения с жалобой родителей, коллег, зарегистрированные у заведующего ДООУ, в комитете по образованию и пр.	Справка	наличие - 0 отсутствие – 2б		
Сумма баллов по критерию 1 равна 5				
4. Общественная деятельность, исполнительская дисциплина				

4.1.Взаимозаменяемость	Выписка из приказа	Взаимозаменяемость -36 Макс-36		
4.2. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка, подписанная заведующим, старшим воспитателем, зам.зав. по АХЧ, председателем ПК	участие в благоустройстве, субботнике – 2, акции-26, участие в районных мероприятиях - 2 исполнение роли в праздниках и мероприятиях - исполнение роли в праздниках и мероприятиях – 1-26, 2 и более-36 культ. масс.-26. Выставляется сумма баллов. Макс-116		
4.3. Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, план воспитательно-образовательной работы, документация по работе с родителями, табель посещаемости, своевременная сдача отчетов, результаты тематических проверок,)	Справка, заверенная руководителем ДОУ	1 – частичное соответствие 2– полное соответствие		
4.4.. Общественная нагрузка (Ведение протоколов, сайта ДОУ, оформление холлов, коридоров, общественных мест ДОУ)	Копии приказов, справки, заверенные руководителем ДОУ, старшим воспитателем.	Не имеет-0 оформление холлов, коридоров, общественных мест ДОУ – 26 - Ведение протоколов-46, сайта ДОУ, соц. сети-46 (Выставляется сумма баллов. Макс-106)		

4.5.Общественная работа	Копии приказов, заверенные руководителем ДОУ	Председатель профсоюзной организации -6б -редактор газеты ДОУ-2б, -член профкома- 3б член инвентаризацион. комиссии - 2б -инспектор по правам ребенка-5б тех. помощь-1 б. Уполномоченный по охране труда-4 б (Выставляется соответствующий балл.		
Сумма баллов по критерию 4 равна 36				
Общее количество баллов - 100				

**Критерии и показатели результативности деятельности
музыкального руководителя МДОУ _____ «Детский сад п. Пробуждение»**

Показатели качества и результативности труда педагога	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само оценка	Оценка эксперта
Критерий I. Уровень представляемого содержания образования				
1.1. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям	Аналитическая справка Копии результатов диагностики	до 45% -2 от 46-74% - 5 от 75 и выше- 7 (выставляется максимальный балл)		
1.2. Использование в деятельности ИКТ	Аналитическая справка об использовании ИКТ в НОД; <u>ссылка на ресурс</u> , размещенный в сети Интернет, копии материалов, введение личного сайта, страницы сайта ДООУ (скриншоты)	ведение личного сайта (наполняемость, публикации и т.д): частично-1 в полном объеме-2 отсутствие-0		
1.3. Наличие детей инвалидов, ОВЗ	Список детей ОВЗ, инвалидов, диагноз, справка, подтверждающая инвалидность, аналитическая справка о проделанной работе с данной категорией детей.	Отсутствие -0 б Выполнение не в полном объеме -1б В полном объеме -2 б		
1.4. Обновление пространственно-развивающей среды, пополнение игровых зон атрибутами, играми	Фотографии, паспорт	не обновляется - 0 частичное соответствие - 2 полное соответствие – 5 (выставляется максимальный балл)		
Сумма баллов по критерию 1 Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 16				

Критерий II Эффективность применения современных образовательных технологий и методик				
2.1. Ежегодное применение на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий	Справка, копия приказа о применении проектных методик, отчёт по результатам (документы, заверенные руководителем ДОУ)	Отсутствие -0 Применение проекта – 3		
2.2. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик, применяемых воспитателем с анализом результативности их применения (сводная_таблица заболеваемости в сравнении), заверенная руководителем ДОУ, диаграмма	1-2 технологии – 1 балла; 3 и более – 2 баллов		
Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 5				
Критерий III Работа с воспитанниками и их семьями				
3.1. Формы сотрудничества с семьей.	Справка, копии подтверждающих документов (копии протоколов родительских собраний, фотографии, совместные развлечения, конкурсы)	традиционные - 1 нетрадиционные – 2 Выставляется соответствующий балл		
3.2. Посещаемость воспитанников	Справка, копия табеля учета посещаемости	20%-70% -2 71%-80% – 3 81% –100% - 4		
3.4. Обоснованные обращения с жалобой	Справка	наличие - 0		

родителей, коллег, зарегистрированные у заведующего ДОУ		отсутствие - 1		
Сумма баллов по критерию 3 Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 6				
Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования, исполнительская дисциплина				
4.1. Непрерывное повышение качества профессиональной деятельности	Копии приказов, сертификатов, удостоверение о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений (метод. объединений) в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие От 1 до 3 раз -2б;		
4.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Копии дипломов, сертификатов, приказов	Уровень ДОУ – победа-2 Всероссийский – участие-1, победа-2 Муниципальный – участие-1, победа-3 Региональный - участие-1, победа-4 (выставляется сумма баллов)		
4.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые мероприятия,)	Копии приказов; выписка из протокола совета педагогов, справки, заверенные руководителем ДОУ	Уровень ДОУ – 2 Муниципальный -3 Региональный -4 (выставляется сумма баллов)		
4.4. Публикации в печатных изданиях	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов,	Уровень ДОУ – 1 Муниципальный -2 Региональный -3 (выставляется сумма баллов)		

<p>4.5. Профессиональная экспертная деятельность (Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями).</p>	<p>Копии приказов; положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний и экспертных групп; план работы творческой группы аналитический отчет о проделанной работе</p>	<p>0- отсутствие ДООУ-3б. Муниципальный-3б. (выставляется сумма баллов)</p>		
<p>4.6. Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, план воспитательно-образовательной работы, документация по работе с родителями, табель посещаемости, своевременная сдача отчетов, результаты тематических проверок,)</p>	<p>Справка, заверенная руководителем ДООУ</p>	<p>1 – частичное соответствие 2– полное соответствие</p>		
<p>Сумма баллов по критерию 4 Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 36</p>				
<p>Критерий V. Общественная деятельность педагога</p>				
<p>5.1.Взаимозаменяемость</p>	<p>Выписка из приказа</p>	<p>Взаимозаменяемость -3б</p>		
<p>5.2. Общественная нагрузка (ведение протоколов, сайта ДООУ, ведение страницы ДООУ в социальных сетях)</p>	<p>Копии приказов, справки, заверенные руководителем ДООУ, старшим воспитателем</p>	<p>Не имеет-0 Ведение протоколов-4б, сайта ДООУ, соц. сети-4б (Выставляется сумма баллов)</p>		

<p>5.3. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей</p>	<p>Справка, подписанная заведующим, старшим воспитателем, зам.зав. по АХЧ, председателем ПК</p>	<p>участие в благоустройстве, субботнике – 2, акции-2 участие в районных мероприятиях – 2 ответственный за культмассовые мероприятия – 2; исполнение роли в праздниках и мероприятиях – 1р-2б, 2 и более-3б (выставляется сумма баллов)</p>		
<p>5.4. Общественная работа</p>	<p>Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка-подтверждение от председателя Энгельсской районной организации профсоюза)</p>	<p>-Председатель профсоюзной организации -6б -редактор газеты ДОУ-2б, -член профкома-3б член инвентаризацион. комиссии - 2б Техническая поддержка – 1б Уполномоченный по охране труда-4б (Выставляется соответствующий балл.)</p>		
<p>Сумма баллов по критерию 5 равна 36 Максимально возможная сумма баллов по критерию равна 100</p>		<p>Общее количество баллов - 100</p>		

**Критерии и показатели результативности деятельности
старшего воспитателя**

Показатель	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Самооценка	Оценка эксперта
1. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования				
1.1. Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта работников (за отчетный период)	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	отсутствие – 0 наличие - 3		
1.2. Распространение собственного педагогического опыта через личный сайт или страницу в сети Интернет	Скрин-шот страницы (сайта), справка с перечнем размещенных материалов	Ведение сайта (наполняемость, публикации) отсутствие - 0 Частично-1 в полном объеме-2 (выставляется максимальный балл)		
1.3.Участие педагогов в конкурсе <u>профессионального мастерства</u> , мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Аналитическая справка, Выписка из приказов, копии сертификатов, дипломов (документы, заверенные руководителем ДОУ)	Уровень ДОУ -2 Муниципальный уровень - 3 Региональный уровень –5 (выставляется максимальный балл)		
1.4.Участие педагогов в конкурсах (по использованию ИКТ, инновационных методических разработок др.)	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Уровень ДОУ -1 Муниципальный уровень - 2 Региональный уровень –3 Федеральный уровень -3 (выставляется сумма баллов)		
1.5.Выступления на конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации, круглых столах, методических объединениях и др. Проведение мастер –классов и пр.	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Муниципальный уровень - 2 Региональный уровень –3 Федеральный уровень -4 (выставляется сумма баллов)		
1.6. Применение электронных	Скрин-шот страницы (сайта), справка	не применяется - 0		

образовательных ресурсов нового поколения в профессиональной деятельности педагогов	с перечнем размещенных материалов	частично - 3 участие в вебинарах, участие в интернет сообществах и т.п. – 4 (выставляется максимальный балл)		
1.7.Наличие комплексного подхода к оценке итоговых и промежуточных результатов освоения воспитанниками ООП ДОУ	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	Отсутствие - 0 частичное соответствие - 2 полное соответствие - 5		
1.8. Процент аттестованных педагогов.	Справка-подтверждение, подписанная руководителем	рост аттестуемых отсутствует - 0 меньше 50% аттестуемых - 2 больше 50% аттестуемых - 8		
1.9. Соответствие образовательной среды ДОУ и развивающей предметно пространственной среды в группах требованиям ФГОС ДО.	Справка-подтверждение, подписанная руководителем, фотографии	не соответствует - 0 частичное соответствие - 2 полное соответствие - 3		
1.10. Непрерывное повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование Копии приказов, сертификатов, удостоверение о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений метод. объединений) в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие От 1 до 3 раз -2б;		
1.11.Результативность участия педагога в конкурсе <u>профессионального мастерства</u> , мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	Аналитическая справка, Выписка из приказов, копии сертификатов, дипломов (документы, заверенные руководителем ДОУ)	Муниципальный – участие-1 победа-2 Региональный участие-1 победа-3 Всероссийский 1 – участие		

		4 – победа Выставляется сумма баллов. Макс.-9б		
2. Работа с семьями воспитанников				
2.1. Подготовка и проведение мероприятий с участием родителей воспитанников.	Справка, копии подтверждающих документов	В традиционной форме - 1 В нетрадиционной форме – 4 (выставляется максимальный балл)		
2.2. Организация просветительской деятельности среди родителей	Справка, копии подтверждающих документов	В традиционной форме - 1 В нетрадиционной форме – 3 (выставляется максимальный балл)		
3. Общественная деятельность, исполнительская дисциплина				
3.1. Участие в общественной работе: профессиональная экспертная деятельность (участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководитель МО, стажировочной площадки)	Приказ, справка-подтверждение, подписанная руководителем	0-отсутствие; ДОУ-3б Муниципальный-3б Выставляется сумма баллов		
3.2. Мероприятия, не входящие в круг должностных обязанностей	Справка, подписанная руководителем	участие в благоустройстве, субботнике – 2, общественных акциях-1 участие в районных мероприятиях - 2 (выставляется сумма баллов)		
3.3. Взаимозаменяемость	Выписка из приказа	Взаимозаменяемость -3		
3.4. Общественная нагрузка (ведение		ведение протоколов-4б,		

протоколов, сайта ДОУ, АИС «Комплектование ДОУ» и пр.)		Сайт ДОУ и соц. сети—4б Сумма баллов- 86		
3.5. Общественная работа	Справка-подтверждение, подписанная председателем профкома ДОУ (для председателя: справка- подтверждение от председателя Энгельсской районной организации профсоюза)	Председатель профсоюзной организации -6б -редактор газеты ДОУ-2б, -член профкома-3б член инвентаризацион. комиссии и т.д. - 2б технич.помощь-1 Уполномоченный по охране труда- 4б (Выставляется соответствующий балл.)		
	Итого	100		

**Приложение № 4
к коллективному договору**

Согласовано

Председатель профсоюзного
комитета
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п.Пробуждение»
Энгельсского муниципального района
Саратовской области
_____ А.У.Ермакова

Утверждено

Заведующий
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п.Пробуждение»
Энгельсского муниципального
района Саратовской области
_____ Е.А.Полинская

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

1.Общая часть.

1.1.Настоящее положение разработано с целью усиления социально-экономической защиты работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее по тексту ДОУ), стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников в соответствии с ТК РФ, Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава, Коллективного договора ДОУ, Правилам внутреннего трудового распорядка, Положения «Об оплате труда работников МДОУ” . - Трудового кодекса, №197- ФЗ/ статья 129 ТК РФ;

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

1.2.Премирование осуществляется из фонда оплаты труда работников ДОУ при условии экономии фонда оплаты труда.

1.3.Размеры премий могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

1.4.Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива ДООУ и принимаются на его заседании.

1.5.Срок действия положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок и условия премирования.

2.1. Премирование работников производится единовременно или ежемесячно по результатам труда работника.

2.2. Единовременное или ежемесячное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по ДООУ, в котором указываются размеры единовременных или ежемесячных премий по каждому работнику.

2.3. Размер премий работникам устанавливается по результатам работы в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме в рублях.

2.4 Выплата премий производится, а размер устанавливается, в рамках выделенных бюджетных ассигнований на заработную плату и с учетом конкретных финансовых условий.

2.5.Единовременное премирование работников ДООУ производится на основании приказа заведующего ДООУ в следующих случаях:

-к праздничным и юбилейным датам;

-по итогам года;

-в связи с уходом на заслуженный отдых.

- по итогам подготовки детского сада к новому учебному году.

2.6.Для реализации поставленных целей в ДООУ вводятся следующие виды премирования работников:

-объявление благодарности в приказе заведующего ДООУ;

-награждение почётной грамотой ДООУ;

-внесение благодарности в трудовую книжку работника;

-награждение денежной премией;

-ходатайство о награждении благодарностью председателя комитета по образованию АЭМР, Почётной грамотой комитета по образованию АЭМР;

-ходатайство о награждении почётной грамотой министерства Образования Саратовской области;

- ходатайство о награждении почётной грамотой Минпросвещения России

-ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ;

-ходатайство о присвоении почётного звания.

2.7. Премия устанавливается совместным решением администрации и профкома ДООУ по представлению любой из сторон (администрацией, профкомом).

2.8.Решение о виде и размере премирования работников ДООУ оформляет приказом заведующего и доводится до сведения всех работников.

3. Показатели премирования

3.1. Педагогические работники премируются за:

- проявления инициативы в личный вклад в обеспечении эффективности образовательного процесса;
- постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности, представление творческого опыта работы на педагогическое сообщества города и области, обобщение и распространения передового опыта;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в **Учреждении**;
- выполнение дополнительной и важной для **Учреждения** работы, не входящей в круг основных обязанностей;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- победа или получение призовых мест воспитанников в конкурсах, соревнованиях или прочих мероприятиях, организуемых как **Учреждением**, так и за его пределами;
- победа или получение призовых мест сотрудников в конкурсах, соревнованиях или прочих мероприятиях, организуемых как **Учреждением**, так и за его пределами;
- эстетическое состояние групповых и других помещений **Учреждения**, пополнение предметно-развивающей среды.

3.2. Учебно-вспомогательный персонал, рабочие премируются за:

- санитарное состояние закрепленных участков, оборудования, инвентаря, рабочего места;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении воспитательно-образовательной работе
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

активное участие в жизни **Учреждения**, подготовке **Учреждения** к новому учебному году.

- 3.3. При нарушении трудовой дисциплины (опоздания на работу, прогулы и т.д.). неисполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное выполнение работы, приведение к сбою в работе всего трудового

Согласовано

Председатель профсоюзного
комитета
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п.Пробуждение »
Энгельсского муниципального района
Саратовской области
_____ А.У.Ермакова

Утверждено

Заведующий
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад п.Пробуждение»
Энгельсского муниципального
района Саратовской области
_____ Е.А. Полинская

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавках компенсационного характера
работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад п. Пробуждение»
Энгельсского муниципального района Саратовской области

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее Учреждение) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ»

Положение устанавливает порядок и условия выплат надбавок и доплат компенсационного характера в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Положение согласовывается с выборным профсоюзным органом, компенсационные доплаты устанавливаются на срок работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, определяются по специальной оценке условий труда.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за занятость на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Надбавки устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения с учетом увеличения должностных окладов, предусмотренных в «Положении об оплате труда работников»:

2.1.1 Надбавки работникам Учреждения к должностному окладу устанавливаются за наличие почетного звания, государственные и отраслевые награды:

- Нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения»;

- Нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации»- в размере 901 рубля.

2.1.2. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждения высшего или профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 15% от должностного оклада.

Надбавки, установленные настоящим пунктом, выплачиваются ежемесячно

Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

Размер доплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда Учреждения, устанавливается в размере 4%, 10 %,12 % должностного оклада по специальной оценке условий труда за фактически отработанное время в этих условиях.

Шеф – повар - 12%

Повар - 12%

Младший воспитатель -10%

машинист по стирке белья-10%

подсобный рабочий - 10%

дворник- 4 %

Перечень видов работ, профессий работников устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ и коллективным договором.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя следующие виды доплат:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей).

2.3.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% часовой части (ставки) должностного оклада.

2.3.2. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

Конкретный размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.3.3. Работникам Учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, производится доплата за сверхурочную работу. Размер оплаты труда за сверхурочную работу определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

Конкретный размер оплаты труда за сверхурочную работу может устанавливаться коллективным договором, настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам Учреждения при совмещении ими профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок установления надбавок и выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование	Размеры надбавок
	Надбавки	
1	«Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ»	1601 руб.

	«Почетный работник образования» . Награжденным знаком отличия Министерства образования и науки РФ, медалью К.Д. Ушинского, медалью Выгодского, нагрудными знаками «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 сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ», «Почетный работник воспитания и просвещения РФ», почетными званиями «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», «Ветеран сферы воспитания и образования»	901 руб
2	Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых 3-х лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования.	15%
3	Руководителю, воспитателям, старшему воспитателю, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, за работу в Учреждении.	15%

Доплаты		
1	Руководителю за работу в Учреждении,	15%

	имеющего специальные группы для детей с нарушениями речи, логопункт	
2	учителю-логопеду;	20%
3	Сторожа за работу в ночное время	35%
4	Шеф – повару	12%
5	Повару	12%
6	Младшему воспитателю	10%
7	машинисту по стирке белья	10%
8	Подсобному рабочему	10%
9	Дворнику 4 %	4 %
10	Работникам за работу в выходные и не рабочие праздничные дни.	В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ
11	Работникам за сверхурочную работу	В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ
12	Работникам за совмещение профессий (должностей)	В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ

**Приложение № 6
к коллективному договору**

Расчётный листок за месяц год

Фамилия Имя Отчество сотрудника								МДОУ Детский сад п.Пробуждение	
Общий облагаемый доход								должность	
Применено вычетов по НДФЛ						на «себя»	на детей		имущественных
Вид	период	отработано		оплачено		сумма	вид	период	сумма
		дни	часы	дни	часы				
1.Начислено						2.Удержано			
Оклад по дням								Профвзносы	
								НДФЛ исчисленный по ставке	
Доплата стимулирующая характера									
Всего начислено								Всего удержано	
3.Доходы в натуральной форме						4.Выплачено			
								Перечислено в банк (аванс)	
								Перечислено в банк под расчёт	
Всего натуральных доходов								Всего выплат	
Долг за работником на начало месяца								Долг за работником на конец месяца	

**Приложение № 7
к коллективному договору**

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
НА 2022 – 2025 ГОДЫ**

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад п. Пробуждение» Энгельсского муниципального района
Саратовской области**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в руб	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических	
								в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения	кв. м	все здания	-	апрель, октябрь ежегодно	зам. Заведующего	58	49		
2	Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда.				По мере необходимости	заведующий				
3.	Приобретение спецодежды	шт.	17	5000	Сентябрь 2022	заведующий				
4	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними				Ежегодно, в течение всего периода	Заведующий ДОУ Зам.заведующ				
5	Надлежащее ведение личных карточек учёта выдачи СИЗ.				Ежегодно, в течение всего периода	Зам.заведующего Специалист по охране				
6.	Проведение косметического ремонта лестничного пролета	шт.	6	15000	Июнь 2022	Зам. заведующего				

7.	Проведение ремонтных работ на уличных групповых верандах	шт.	5	2000	Апрель-май. 2022	Зам. Заведующего				
8.	Заправка огнетушителей	шт	4		Январь 2022	Зам. Заведующего				
9	Замена медикаментов в аптечке первой помощи	шт	10	2000	Один раз в год	Зам. Заведующего				
10.	Проведение мероприятий посвящённых Всемирному Дню охраны труда(28 апреля) (ежегодно, круглый стол, семинар с 21 по 28 апреля)		3		Апрель 2022, 2023, 2024, .	Специалист по охране труда				
11.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда. в обучающих организациях.				Один раз в 3 года	заведующий				
12.	Обучение работников безопасными методами и приёмами работы, обучение навыками оказания первой помощи Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.			3000	Один раз в 3 года	Специалист по охране труда				
13.	Организация и оборудование кабинетов уголков по охране труда	шт	1			заведующий				

14	Приобретение наглядных материалов, литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение уголков по охране труда				Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Заведующий ДОУ Зам.заведующего Специалист по охране труда				
15	Разработка и издание(тиражирование) инструкций по охране труда	шт			Один раз в год	Специалист по охране труда				
16.	Разработка программ и инструктажей по охране труда				Один раз в год	Специалист по охране труда				
17.	Проведение испытаний устройств заземления(зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.			21000	Один раз в год	зам. Заведующего				
18	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес,				Ежегодно, в течение всего периода	Заведующий ДОУ Зам.заведующего				
19.	Проведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с					зам. Заведующего				

20	Проведение обязательных медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.			По результат ам аукциона	Один раз в год	заведующий				
21.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)				Один раз в год	Инструктор по физической культуре				
22.	Организация систематического контроля за соблюдением норм и правил ОТ при проведении с воспитанниками различных видов занятий и работ, проведении экскурсий и соревнований.				Ежегодно, в течение всего периода	Ст. воспитатель Воспитатель				
23.	Модернизация системы освещения, замена светильников в помещениях				Ежегодно, в течение всего периода	Заведующий ДОУ Зам.заведующег о				

24	Проведение административно - общественного контроля состояния охраны труда.				Ежегодно (I ступень – ежедневно, II ступень – один раз в квартал, III – один	Заведующий ДОУ, представители администрации учреждения, председатель				
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Заведующий МДОУ

_____/ Е.А.Полинская

“__” _____ 2022г.

Председатель профсоюзного комитета

_____/ А.У.Ермакова

“__” _____ 2022 г.

Приложение №8

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	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 6 пар
2	Машинист по стирке белья	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 1 дежурный 6 дежурные
3	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 12 пар
4	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 12 пар
5	Повар	Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов шапочка	1 2 до износа 1
6	Слесарь - сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 12
7	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки хлопчатобумажные	1 12

Заведующий МДОУ

Детский сад «п.Пробуждение»

_____ / Е.А. Полинская

Председатель профсоюзного комитета

_____ / А.У.Ермакова

**Перечень работников, которым предоставляется дополнительный
оплачиваемый отпуск**

Должность	Продолжительность дополнительногооплачиваемого отпуска
1. Заведующий	3 календарных дня за ненормированный рабочий день
2. Заместитель заведующего	3 календарных дня за ненормированный рабочий день
3. Руководитель РМО	5 календарных дней за общественную работу
4. Учителю-логопеду	12 календарных дней
5. Председатель Профсоюзной организации	6 дней за общественную работу.
6. Повар,	7 календарных дней за вредные условия труда в соответствии с специальной оценкой труда
7. Шеф- повар	7 календарных дней за вредные условия труда в соответствии с специальной оценкой труда

Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

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

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы,

национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.