

От работодателя:  
Заведующий МДОУ «ДС№29»



Шуваева Т.А.

«16» марта 2020 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации



Сатина О.

«16» марта 2020 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учрежде

«Детский сад №29»

на 2020- 2023 годы

Управление труда и социальной администрации Благодарненского Ставропольского края
Договор зарегистрирован в уведомлении за № 19 «16» марта 2020 г.
РЕГИСТРАЦИЮ ПРОИЗВЕДЕНО

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Регистрационный № 19 от «16» марта 2020 г.

С.В. Корнилова  
(должность, Ф.И.О.)

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Раздел 3. Оплата и нормирование труда

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Раздел 7. Высвобождение работников и содействие их занятости

Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности

Раздел 9. Работа с молодежью

Раздел 10. Обязательства профкома

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.  
Ответственность сторон.

Приложение 1 Положение об оплате труда

Приложение 2 Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение 3 Примерная форма трудового договора

Приложение 4 Положение о комиссии по охране труда

Приложение 5 Положение о премировании работников

Приложение 6 Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора

Приложение 7 Регламент работы комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора

Приложение 8 Соглашение по охране труда

Приложение 9 Перечень работ с тяжелыми, вредными условиями труда, на которых работникам МДОУ «Детский сад №29» устанавливается дополнительный отпуск

Приложение 10 Перечень работ с тяжелыми, вредными условиями труда, на которых работникам МДОУ «Детский сад №29» устанавливается доплата

Приложение 11 Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем

Приложение 12 Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами

Приложение 13 Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатное мыло или смывающие, или обезжиривающие средства

Приложение 14 Положение о предоставлении педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29» длительного отпуска сроком до одного года

Приложение 15 Форма расчетного листка

Приложение 16 Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29» (далее – учреждение), расположенное г.Благодарный Благодарненского городского округа Ставропольского края, пл.Строителей 1.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда" от 1.03.2007г. № 6-кз;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020-2022годы (далее-отраслевое соглашение);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования и молодежной политики администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края на 2020-2022 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - заведующего муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29» Шуваевой Татьяны Александровны (далее -работодатель);
- работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29» Сатиной Ольги Викторовны (далее – профком).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (*в том числе – совместителей*).

Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Первичная профсоюзная организация, в лице профкома, выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен

оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 12.03.2020г. и действует до 12.03.2023г.

1.16 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. 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.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию) профкома (приложение № 3)

2.4. В трудовой договор с работниками, на которого возложены функции кадрового документооборота, включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.5. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

2.6. Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- 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);
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.8. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых

(должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий

порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда; - учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;



- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонафицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ставропольскому краю;

- не допускать запроса у педагогических работников материалов, не являющихся отчётной документацией, составление которых не предусмотрено должностными обязанностями и (или) локальными нормативными актами учреждения;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.12. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.15. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

-единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых

Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым и муниципальным бюджетами на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

- мнения (согласования) профкома.

3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

-работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

-вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

-принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджетов

3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29» (Приложение №1) и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются за первую половину месяца - не позднее 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - не позднее 10 числа последующего месяца, путём перечисления на указанный работником расчетный счёт в банке.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующего характера, начисляемая по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

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

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 15), с указанием составных частей заработной

платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.12. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы

работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.13. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

-имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

-имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

-имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.37 (раздел IV) Типового положения о дошкольном общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника определяется при формировании групп, на начало каждого полугодия учебного года.

3.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.16. Учебная нагрузка педагога, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

Учебная нагрузка на выходные, нерабочие, праздничные дни не планируется.

3.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогу в течение учебного полугодия по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п.37) Типового положения о дошкольном общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.19. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ.

3.20. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.21. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и оказанию материальной помощи работникам учреждения (приложение №5)

3.22. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.23. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.24. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию,  
сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения,

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.25. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.26. Работнику, у которого размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за работу в пустынных и безводных местностях, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачиваются сверх МРОТ.

Работник, привлекающийся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, обеспечивается оплатой за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы (дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада))), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, исчисленные не менее, чем в двойном размере за день или час работы.



3.27. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

3.28. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате работников устанавливается коэффициент в размере 10%.

3.29. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

3.30. Устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату в размере до 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям (1 место), призерам (2-3 место) краевых конкурсов "Воспитатель года", "Мастер года" и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства;

Устанавливать победителям (1 место) муниципальных конкурсов "Воспитатель года", "Сердце отдаю детям", «Воспитать человека», «Лучший учитель основ безопасности жизнедеятельности» ежемесячную стимулирующую выплату сроком на один год в размере 15% от ставки заработной платы (должностного оклада).

3.31. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение ФОТ работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

3.32. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного полугодия составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.33. При совмещении профессий определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должности производится отдельно по каждой из профессий (должностей).

Исчисление доплат до минимального размера оплаты труда производится отдельно по каждой из профессий (должностей).

3.34. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливается учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу

образовательного учреждения в пределах утвержденного объема средств фонда стимулирующих выплат, что закрепляется в коллективном договоре и Положении по оплате труда.

3.35. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору (сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории г. Благодарного, составление связанных с нею видов отчетной документации и другое).

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы),

порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 2).

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

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

4.2. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.4. Работодатели обеспечивают приравнивание нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), принятых нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным ст.112 ТК РФ.

4.5. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения профкома.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.7. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

4.11. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска установлена в Приложении № 11.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.13. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября –1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 3 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня,
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней
- членам профкома за общественную работу – 3 календарных дня.

Дополнительные отпуска, предусмотренными статьями 173-176 ТК РФ работодатель предоставляет с сохранением среднего заработка.

4.14. Согласно ст.128 Т К РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) –до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособных –3 дня.

4.15. Педагогические работники учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (приложение 14).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

4.16. Длительность отпусков работников составляет:

42 календарных дня - заведующий, старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог - психолог.

56 календарных дней – учитель - логопед

28 календарных дней - заместитель заведующего по административно – хозяйственной части, секретарь, кастелянша, младший воспитатель, подсобный рабочий, рабочий по стирке белья, сторож, рабочий по обслуживанию здания, дворник, кладовщик, уборщик производственных помещений, специалист по охране труда и технике безопасности.

30 календарных дней - работник инвалид, если у работника – инвалида нет других оснований на удлиненный отпуск.

4.1. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.18. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

4.19. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29.4 (среднемесячное число календарных дней)

## **V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

5.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

5.5. В соответствии с п. 8.7.6. отраслевого соглашения педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;

- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование" за последние пять лет;

- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополя", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности. Согласно приказу Минобрнауки России от 26 сентября 2016 г. № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», к награждению ведомственными наградами (включая Почетную грамоту Минобрнауки России и почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации») могут быть представлены работники , осуществляющих образовательную

деятельность, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Ставропольском крае, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению, учитывается мотивированное мнение Профсоюза.

5.6. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

5.7. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.8. В целях защиты интересов педагогических работников работодатель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогического работника на дополнительное профессиональное образование в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть



отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

5.10. При прохождении диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

5.11. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается Соглашение по охране труда (Приложение № 8).

6.2. Работодатель обеспечивает:

- выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не

менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда;

- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ) (приложение №4).

- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёму образовательного учреждения к новому учебному году;

- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;

- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение 12); а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение 13)

- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).

- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 9,10);

- проведение специальной оценки условий труда;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их

просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.4. Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в соответствии с Положением о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора муниципального дошкольного учреждения «Детский сад №29» на 2020 – 2023 годы (приложение 6), Регламентом работы комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора (приложение 7), выполнением Соглашения по охране труда.

Представляет в профком письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в полгода информирует профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.6. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.7. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;

- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;

- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на

информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа;

информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

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

6.9. Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза учреждения на охрану труда;

- инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;

- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;

- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

- организывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

## **VII. Высвобождение работников и содействие их занятости.**

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

- содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

- 10 работников и более в течение 30 дней;
- 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

7.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

7.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

7.5. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.7. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель
- обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;

- эффективно использовать кадровые ресурсы

## **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным объединением «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя», Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления образования и молодежной политики администрации Благодарненского городского округа Ставропольского края, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что:

8.2.1. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещении должностей научно-педагогических работников.

8.2.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

8.2.3. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.4. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.5. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.6. Председатель первичной профсоюзной организации и (или) члены профкома включаются в состав:

8.6.1. управляющего совета учреждения;

8.6.2. комиссий по:

- ведению коллективных переговоров, заключению или изменению, коллективного договора, осуществлению контроля за его выполнением;

- распределению учебной нагрузки (тарификации);

- аттестации педагогических работников;

- распределению стимулирующих выплат;

- аттестации рабочих мест;

- охране труда;

- расследованию несчастных случаев;

- проведению специальной оценке условий труда;

- по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- комиссии по проверке готовности организации к новому учебному году;

- социальному страхованию и др.

8.7. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и

проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

Предоставлять выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации на сайте учреждения.

8.8. По согласованию с профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

8.9. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

8.10. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:



8.10.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.10.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (заместителя) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.10.3. Работники учреждения, являющиеся членами краевого комитета Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива - не менее 12 рабочих дней в год. Данное положение распространяется также на работников учреждения, являющихся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

8.11. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.12. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

8.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

## **IX. Работа с молодёжью**

9.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодёжью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

9.2. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в образовательные организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

9.3. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны рекомендуют:

высвободить при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми.

9.4. На основании Положения о мерах социальной поддержки педагогических работников муниципальных образовательных организаций Благодарненского городского округа Ставропольского края, отнесенных к категории молодых специалистов, утвержденного Решением Совета депутатов Благодарненского городского округа Ставропольского края первого созыва от 27 ноября 2018 года №178, ежемесячную материальную помощь в размере 2 000 (две тысячи) рублей в течение 3-х лет, единовременное пособие в размере 5000 (пять тысяч) рублей;

9.5. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории организовывать методическое сопровождение молодых педагогов:

при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов;

в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне (с привлечением выборных органов первичных профсоюзных организаций).

## **Х Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. 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 профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.4. 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.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

10.12. Участвовать в работе Комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.14. 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.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

## **XI Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

11.1. Контроль за реализацией коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.2. Стороны создают постоянно действующую комиссию для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора и контроля за его выполнением (приложение 6,7) в количестве 4 человека с равным представительством от работодателя и Профсоюза.

Результаты работы комиссии по подведению итогов реализации настоящего коллективного договора доводятся до сведения трудового коллектива и размещаются на сайте Учреждения.

11.3. Стороны ежегодно разрабатывают и принимают Соглашение по охране труда учреждения, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители (Приложение №8).

Работы по выполнению Соглашения по охране труда утверждаются соответствующим приказом Работодателя.

11.4. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и Профсоюза.

11.5. В порядке контроля за реализацией коллективного договора работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать друг у друга

необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

11.6. При возникновении споров, связанных с применением коллективного договора, работники учреждения вправе обратиться в Профсоюз для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.7. Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего коллективного договора, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.11. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует в период с 12.03.2020 г. по 12.03.2023 г.

Коллективный договор принят на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора и контроля за его выполнением протокол № 3 от 12.03. 2020

По поручению комиссии для ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора и контроля за его выполнением коллективный договор подписали:

Работодатель:

Заведующий муниципальным  
дошкольным образовательным  
учреждением «Детский сад №29» \_\_\_\_\_ Шуваева Татьяна Александровна

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №29» \_\_\_\_\_ Сатина Ольга Викторовна

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29» город Благодарный.

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29» (далее – Положение, образовательное учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 года, протокол 11, Постановлением главы администрации Благодарненского муниципального района Ставропольского края от 21 февраля 2014г №116 «Об оплате труда работников муниципальных, бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций (учреждений) Благодарненского муниципального района Ставропольского края

2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:  
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей устанавливаются согласно разделу 2 Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в разделе 6 настоящего Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения приведен в разделе 7 настоящего положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 Примерного положения.

11. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных

квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

13. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Благодарненского муниципального района Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29», объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

## II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Минимальные должностные оклады работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	минимальный должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	3797

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационный уровень	должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	минимальная ставка заработной платы (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6430
2.	3 квалификационный уровень	воспитатель	7408



3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	8200
----	----------------------------	--------------------------------------	------

2.1.3. К ставкам заработной платы, установленным п. 2.1.2., применяются следующие повышающие коэффициенты:

за наличие II квалификационной категории – 1,05 (до окончания срока ее действия у педагогических работников);

за наличие I квалификационной категории – 1,10;

за наличие высшей квалификационной категории – 1,15;

за наличие высшего образования – 1,05.

## 2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1 Размеры должностных окладов работников учреждения образования устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3723 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 5060 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5758 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 8598 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3723
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5162

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

	рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : сторож, дворник	2932
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : младший воспитатель, машинист по стирке белья, оператор котельной, кастелянша, кладовщик, слесарь-электрик, подсобный рабочий кухни	3072
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : рабочий по обслуживанию зданий, повар	3212
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	4050

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1.3. настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательного учреждения в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

4% ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается коэффициент:

на территории Благодарненского муниципального района - 1,1

3.6. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <\*>:

№ п/п	Наименование работ	размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности <*>	25
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Примечания к таблице:

<\*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<\*> Педагогическим работникам выплата за работу в образовательном учреждении, расположенных в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3.6.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

### 3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.4. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей) с доплатой до МРОТ раздельно по профессиям.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре,

соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1.3. настоящего Положения, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации (учреждения) его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательном учреждении в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки

эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

в) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера. (В соответствии с Положением о Премировании)

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

денежные выплаты воспитателям образовательного учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей.

На ежемесячную денежную выплату воспитателям, педагогическим работникам начисляются коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях.

Осуществление ежемесячной денежной выплаты воспитателям дошкольных образовательного учреждения не влечет установление каких-либо дополнительных норм работы в день, неделю, месяц.

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательном учреждении;

педагогическим работникам образовательного учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);

работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении;

неосвобожденному председателю профсоюзной организации за работу уполномоченного по охране труда;

образовательным учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), Грамота Министерства образования РФ – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением о Премиировании работников образовательного учреждения.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютных величинах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения района планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника в абсолютном размере, с обязательным указанием в настоящем Положении перечня показателей эффективности деятельности.

## ПЕРЕЧЕНЬ

выплат компенсационного характера и порядок их установления  
в муниципальном дошкольном образовательном  
учреждении «Детский сад №29»

### 1. Перечень видов выплат компенсационного характера

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

### 2. Порядок установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.  
При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
2. При ведении новых систем оплаты труда работников муниципальных организации /учреждений/ размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.



## ПЕРЕЧЕНЬ

выплат стимулирующего характера и порядок их установления  
в муниципальном дошкольном образовательном  
учреждении «Детский сад №29»

### 1. Перечень видов выплат стимулирующего характера

1.1. Стимулирующие выплаты согласно критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам муниципальных организаций /учреждений/:

1.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.1.2. За качество выполняемых работ.

1.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

1.2. Иные выплаты:

1.2.1. За ученную степень, почетное звание, ведомственные нагрудный знак.

1.2.2. За сложность и напряженность труда.

1.2.3. За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей.

1.2.4. За изменение условий труда.

1.2.5. 50% ставки заработной платы молодым специалистам – учителям.

1.2.6. Воспитателям дошкольных образовательных организаций /учреждений/, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей.

### 2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, размеры, условия их осуществления устанавливаются коллективными договором, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных организаций /учреждений/ в соответствии с настоящим перечнем.

2.2. К выплатам стимулирующего характера и иные выплаты относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а так же поощрение работника за выполненную работу.

## ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат  
техническим работникам из стимулирующей части оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №29»

### Воспитатель

Критерии	Показатели	Документы	Весовой коэффициент показателя в баллах
Качество работы с детьми и родителями	Показатели посещаемости	Справка медсестры	2
	70%		1
	50% менее 50%		0
	Снижение уровня заболеваемости детей в группе. Отсутствие травм (зафиксированных)	Справка медсестры (пропуски по болезни на одного ребенка)	1
	Компетентность и применение на практике требований СанПин в вопросах здоровьесбережения (организация прогулки, индивидуальная работа с ЧБД, и.т.д.)	Справка медсестры, старший воспитатель	1
	Наличие инновационных форм работы с детьми и применение современных педагогических технологий	Справка старший воспитатель	1
	Соответствие оборудования участка трем параметрам:  -безопасность; эстетика оформления; работа с родителями		1
Отсутствие задолженности по родительской плате (на 20 число каждого месяца)		1	
	<b>Всего по критерию 1</b>		<b>7</b>
Охват воспитанников	Наличие кружков и студий (клубов),	Наличие документации (список детей,	

дополнительным образованием	руководителем которых является данный педагогический работник учреждения	перспективный план с пояснительной запиской, циклограмма, отчет за год)	1
	- Платные услуги		0,5
	Участие в культурных и спортивных мероприятиях (фестивали, соревнования, спартакиады, олимпиады, конкурсы)	Наличие дипломов, сертификатов (копия)	1
	Работа с общественными организациями города (библиотека, музей, школы, музыкальная школа и др.)	Отчет о проведении мероприятий, конспект	1
	<b>Всего по критерию 2</b>		<b>3,5</b>
Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Использование педагогом информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе:  -систематическое;  -эпизодическое;  -отсутствие		1  0,5  0
	Систематические публикации на страничке сайта, в газетах		0,5
	Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, админ. города, управления образования, выполнение функций не связанных с должностными обязанностями (в том числе взаимозаменяемость, исполнение ролей, субботники и т.д.)		1,0
	-Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства  « Воспитатель года», « Детский сад года», «Зеленый	Наличие подтверждающей документации	1,2

	огонек» и др.  -Заочное участие в конкурсах краевого и федерального уровня		1
	методическая помощь молодым специалистам, наставничество	приказ	0,5
	Ведение непрерывного воспитательно – образовательного процесса	Отсутствие отпусков без сохранения заработной платы, больничных листов, выполнение норм ГТО, ЗОЖ.	0,5
\	<b>Всего по критерию 3</b>		<b>5,7</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «воспитатель»</b>			<b>16.2</b>
<b>Подпись</b>			
<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>			<b>До 5 б</b>
<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>			<b>5-7 б.</b>

## Музыкальный руководитель

Критерии	Показатели	Подтверждающие документы	Весовой коэффициент показателя в баллах
1. Применение современных образовательных технологий, коррекционных программ	Использование педагогом информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе( НОД): -систематическое;( страничка на сайте, газеты, журналы) -эпизодическое; -отсутствие	Копии	1,5 1,0 0
	<b>Всего по критерию 1</b> <b>1,5</b>		
2. Использование педагогом методов, развивающих творческую направленность детей	Наличие кружков и студий, руководителем которых является данный специалист учреждения	Наличие документации (список детей, перспективный план с пояснительной запиской, циклограмма, отчет за год)	1,0
	- платные услуги		1,0
<b>Всего по критерию 2</b> <b>2,0</b>			
3. Качество работы с детьми и родителями	Использование здоровьесберегающих аспектов в работе специалиста	Справка	1,0
	Обновление предметно-развивающей среды, обеспечивающей физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников, комфорт и уют.		1,0
	Участие и победа детей в мероприятиях районного и краевого уровня	Наличие подтверждающей документации	1.5
<b>Всего по критерию 3</b> <b>4,0</b>			
4. Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Работа с общественными организациями города (библиотека, музей, школы, музыкальная школа и др.)	Отчет о проведении мероприятий, конспект	1
	-Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства	Наличие подтверждающей документации	1,2 1
	-Заочное участие в конкурсах краевого и федерального уровня		
	Организация работы с коллективом( праздники, развлечения, досуги, репетиции )		1,5
<b>Всего по критерию 4</b>			<b>4,7</b>

5. Интенсивность и высокое качество труда	Выполнение дополнительного объема работы ( замещение отсутствующего воспитателя, субботники и т.д.)		1,0
	Наличие клумбы, цветника:  -безопасность; эстетика оформления		1,5
	Эстетика оформления мероприятий различного уровня в ДОУ		1.0
	Ведение непрерывного воспитательно – образовательного процесса	Отсутствие отпусков без сохранения заработной платы, больничных листов, выполнение норм ГТО, ЗОЖ	0.5
	<b>Всего по критерию 5</b>		<b>3,5</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям в должности музыкальный руководитель</b>			<b>15,7</b>
<b>7.штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>			<b>До 5 б</b>
<b>8. штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>			<b>5-7 б.</b>

## Старший воспитатель

Критерии	Показатели	Подтверждающие документы	Весовой коэффициент показателя в баллах
1. Аналитическая и прогностическая деятельность	Успешное освоение образовательных программ, организация инновационной деятельности учреждения -80-100% -50-80% менее 50%	Диагностика  Материалы, исследовательские проекты, видеотеки, игротеки	1,5 0,7 0
	Организация и контроль дополнительных образовательных услуг, в которых нуждаются воспитанники	Перечень доп. услуг, кружков и секций по запросам родителей, отчеты, учебно-тематические планы, анализ посещаемости детей	1
	Организация и контроль платных дополнительных образовательных услуг, в которых нуждаются воспитанники	Перечень платных доп. услуг, кружков и секций по запросам родителей, отчеты, учебно-тематические планы, анализ посещаемости детей	1
	<b>Всего по критерию</b>		<b>3,5</b>
2. Организационная деятельность	Организация и проведение семинаров, конференций, секций, конкурсов, выставок и др.	Материалы, планы, отчеты и др. - в ДОУ - в районе - в крае	1 1,2 2
	Организация и участие в конкурсах профессионального мастерства  « Воспитатель года», « Детский сад года», «Зеленый огонек»  Участие в конкурсах, вебинарах, конференциях краевого и федерального уровня		1,5  1
	Организация предметно-развивающей среды в группах, кабинетах в соответствии с	Акты проверок комиссии	1

	направлением работы учреждения		
	Развитие социального партнерства учреждения (музей, школа, доп. образования, библиотека)	Договоры о социальном партнерстве, планы совместных мероприятий	1
	<b>Всего по критерию</b>		<b>8,7</b>
3.Обобщение и распространение педагогического опыта	Представление и распространение передового педагогического опыта, имеющегося в учреждении: -на уровне района	Сведения о наличии ППО, получившего экспертную оценку органов управления образованием города	1
	Внедрение форм и методов по обеспечению доступности информации о деятельности ДОУ	Наличие сайта, газеты	1
	<b>Всего по критерию</b>		<b>2</b>
4.Интенсивность и высокое качество труда	Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, админ. города, управления образования, выполнение функций не связанных с должностными обязанностями		1
	Наличие клумбы, цветника:  -безопасность; эстетика оформления		1
	<b>Всего по критерию 4</b>		<b>2,0</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «Старший воспитатель»</b>			<b>16,2</b>
<b>Подпись</b>			
<b>5.штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>			<b>До 5 б</b>
<b>6. штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>			<b>5-7 б.</b>



## Учитель-логопед

Критерии	Показатели	Подтверждающие документы	Весовой коэффициент показателя в баллах
1. Активность вне коррекционно – развивающей работы группы (логопункта)	Охват детей общеразвивающих групп 1-2 группы 2 и более	Циклограмма	0,5 1,0
	<b>Всего по критерию 1 1,5</b>		
2. Применение современных образовательных технологий, коррекционных программ	Использование современных образовательных технологий, коррекционных программ	Список литературы	1.0
	Использование педагогом информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе: -систематическое; -эпизодическое; -отсутствие		1,0 0,5 0
<b>Всего по критерию 2 2,5</b>			
3. Использование педагогом методов, развивающих творческую направленность детей	Наличие кружков и студий, руководителем которых является данный специалист учреждения	Наличие документации (список детей, перспективный план с пояснительной запиской, циклограмма, отчет за год)	1.0
	- платные услуги		0,5
<b>Всего по критерию 3 1,5</b>			
4. Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых детей	Положительная оценка деятельности учителя-логопеда со стороны родителей, дети которых получают коррекционно-развивающую помощь, повышение имиджа ДОУ.	Журнал отзывов	1.0
	Обновление предметно-развивающей среды, обеспечивающей физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников, комфорт и уют.	Картотека	1.0
<b>Всего по критерию 4 2,0</b>			

5.Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях	Выступление с опытом работы на разных уровнях(МО, КПК, и др.) край район ДОУ	Буклеты и материалы	1,5 1,0 0,5
	Наличие опубликованных материалов на разных уровнях(в том числе сайт ДОУ)	Копии	1.0
6. Включение педагога в методическую работу и реализацию Образовательной программы, Программы развития	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий	Материал	1,0
	Внедрение форм и методов по обеспечению доступности информации о деятельности ДОУ	Наличие сайта, газеты	1.0
	Взаимодействие со специалистами ( интеграция и коррекция)	Журнал взаимодействия	0.5
	<b>Всего по критерию 6</b>		<b>6.0</b>
7. Взаимодействие специалиста с семьями воспитанников	Ведение консультативной и практической работы с родителями воспитанников ДОУ	Журнал взаимодействия	0,5
	<b>Всего по критерию 7</b>		<b>0,5</b>
8. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Выполнение дополнительного объема работы ( замещение отсутствующего воспитателя, исполнение ролей на утренниках)		1,0
9. Ведение непрерывного воспитательно – образовательного процесса	Отсутствие отпусков без сохранения заработной платы, больничных листов, выполнение норм ГТО, ЗОЖ		0.5
	<b>Всего по критерию 8</b>		<b>1,0</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям в должности учитель-логопед</b>			<b>15,0</b>
<b>10.штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>			<b>До 5 бал.</b>
<b>11. штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>			<b>5-7 б.</b>

## Педагог - психолог

Критерии	Показатели	Подтверждающие документы	Весовой коэффициент показателя в баллах
1. Сложность контингента воспитанников:	- дети с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалиды) - дети разного возраста	Циклограмма	1,0 1,0
	<b>Всего по критерию 1 2.0</b>		
2. Применение современных образовательных технологий, коррекционных программ	Использование современных образовательных технологий, коррекционных программ	Список литературы	0,5
	Использование педагогом информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе: -систематическое; -эпизодическое; -отсутствие		1,0 0,5 0
	Применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	Приказ	1.5
3. Использование педагогом методов, развивающих творческую направленность детей	Наличие кружков и студий, руководителем которых является данный специалист учреждения	Наличие документации (список детей, перспективный план с пояснительной запиской, циклограмма, отчет за год)	0,5
	- платные услуги		0,5
4. Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых детей	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями, дети которых получают коррекционно-развивающую помощь, повышение имиджа ДОУ.	Журнал отзывов	1
	Обновление предметно-развивающей среды, обеспечивающей психическое и эмоциональное благополучие воспитанников,	Картотека	0,5

	комфорт и уют.		
5. Результативное участие и профессиональные достижения специалиста в мероприятиях	Выступление с опытом работы на разных уровнях (МО, КПК, и др.) край район ДОУ	Буклеты и материалы	1,5 1,0 0,5
	Участие и победа в конкурсах проектов (смотре-конкурсах) разного уровня	Грамоты, дипломы, сертификат	1,0
	Наличие опубликованных материалов на разных уровнях (в том числе сайт ДОУ)	Копии	0,5
6. Включение педагога в методическую работу и реализацию Образовательной программы, Программы развития	Социальные и коммуникативные компетенции Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий	Циклограмма Материал	0,5 0,5
	Участие специалиста в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов	Приказы	0,5
	Взаимодействие со специалистами ( интеграция и коррекция)	Журнал взаимодействия	0,5
	<b>Всего по критерию 6</b>		<b>5,5</b>
	7. Взаимодействие специалиста с семьями воспитанников	Ведение консультативной и практической работы с родителями воспитанников ДОУ	Журнал взаимодействия
	<b>Всего по критерию 7</b>		<b>0,5</b>
8. Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Компетенция самоорганизации и самообразования	Контроль	0,5
	Выполнение дополнительного объема работы ( замещение отсутствующего воспитателя, исполнение ролей на утренниках)		1,0
	<b>Всего по критерию 8</b>		<b>1,5</b>

<b>Максимальное количество баллов по всем критериям в должности педагог - психолог</b>	<b>15,0</b>
<b>подпись</b>	
<b>9. штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>	<b>До 5 б</b>
<b>10. штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>	<b>5-7 б.</b>

## Инструктор по физической культуре

Критерии	Показатели	Подтверждающие документы	Весовой коэффициент показателя в баллах
Качество работы с детьми и родителями	Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	Справка	2
	Снижение уровня заболеваемости детей в группе. Отсутствие травм (зафиксированных)	Справка медсестры(пропуски по болезни на одного ребенка)	1
	Компетентность и применение на практике требований СанПин в вопросах здоровьесбережения (организация прогулки, индивидуальная работа с ЧБД, и.т.д.)	Справка медсестры	1
	Наличие инновационных форм работы с детьми и применение современных педагогических технологий	Справка старший воспитатель	1
	Соответствие оборудования участка трем параметрам:  -безопасность; эстетика оформления		1
	Наличие участия и призовых мест в спортивных соревнованиях:  Участие, проведение на уровне ДОУ  Городского уровня	Наличие дипломов, сертификатов (копия)	0,5  1
	<b>Всего по критерию 1</b>		<b>7,5</b>
Охват воспитанников дополнительным образованием	Наличие кружков и студий(клубов), руководителем которых является данный педагогический работник учреждения	Наличие документации (список детей, перспективный план с пояснительной запиской, циклограмма, отчет за год)	1
	- Платные услуги		0,5

	Проведение совместных мероприятий детей, родителей и сотрудников ДОУ.	План	1
	Работа с общественными организациями города (библиотека, музей, школы, музыкальная школа и др.)	Отчет о проведении мероприятий, конспект	1
	<b>Всего по критерию 2</b>		<b>3,5</b>
Интенсивность и высокое качество труда, обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Использование педагогом информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе:		
	-систематическое;		1
	-эпизодическое;		0,5
	-отсутствие		0
	Систематические публикации на страничке сайта, в газетах		0,5
Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, админ. города, управления образования, выполнение функций не связанных с должностными обязанностями (в том числе взаимозаменяемость, исполнение ролей, субботники и т.д.)		1,5	
-Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства « Воспитатель года», « Детский сад года» и др. -Заочное участие в конкурсах краевого и федерального уровня	Наличие подтверждающей документации	1,2	
		1	
	<b>Всего по критерию 3</b>		<b>5,2</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «воспитатель по физической культуре»</b>			<b>16,2</b>
<b>Подпись</b>			
<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>			<b>До 5 б</b>
<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>			<b>5-7 б.</b>

**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда делопроизводителя**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Подача и обновление сведений о воспитанниках в электронный портал МО СК	2,0		
		Оформление документов на выплату компенсации за содержание ребёнка в ДОУ;	1,0		
		Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	1,0		
		Освоение новых программ и технологий в современных социально – экономических условий; ( Организация персонифицированного учета работников и предоставление сведений в ПФ;)	2,0		
		Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих и инспектирующих органов;	1,0		
		Участие в сезонных работах(субботники, ремонт), охрана труда	1,0		
	<b>ИТОГО</b>		<b>8,0</b>		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				<b>До 5 б</b>
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				<b>5-7 б.</b>



Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы **подсобного рабочего**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
	Признание высокого профессионализма	Отсутствие замечаний контролирующих органов	3,0		
		Переборка овощей и доставка до пищеблока	3,0		
		Экономное расходование средств и ресурсов	3,0		
		Отсутствие замечаний требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2,0		
		Участие в сезонных работах(субботники, ремонт), погрузочно-разгрузочных работах	3,0		
	<b>ИТОГО</b>		14,0		
	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				<b>До 5 б</b>
	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				<b>5-7 б.</b>

Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда **сторожа**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокое качество труда:	Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОУ и на территории.	1,0		
		Содержание сторожем помещений ДОУ в надлежащем санитарном состоянии.	1,0		
		Выполнение дополнительного объема работы ( уход за территорией, полив клумб).	3,0		
		Экономное расходование средств и ресурсов	1,0		
		Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ.	3,0		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, воспитателей на неправомерные действия сторожа.	1,0		
	<b>ИТОГО</b>		<b>10,0</b>		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				<b>До 5 б</b>
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				<b>5-7 б.</b>

**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда младшего воспитателя**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утвержд ено	Самооце нка	Оценка комисси и
	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов, лиц	2,0		
		Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей со стороны воспитателя, родителей(законных представителей)	1,5		
		Отсутствие случаев пищевого отравления по вине младшего воспитателя	1,5		
		Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, админ. города, управления образования, выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2,0		
		Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	1,5		
		Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий, прогулок	1,5		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>					
				<b>10,0</b>	
штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)					До 5 б
штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)					5-7 б.

**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда повара**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Отсутствие замечаний на качество составления ежедневного меню	3,0		
		Систематическое пополнение картотеки блюд и введение в рацион новых блюд;	2,0		
		Помощь в организации праздничных мероприятий, родительских собраний, выпускных и др.;	2,0		
		Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, админ. города, управления образования, выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2,0		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода , на содержание помещения пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	3,0		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников на качество приготовленной пищи	2,0		
	<b>ИТОГО</b>		14,0		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				<b>До 5 б</b>
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				<b>5-7 б.</b>

**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда шеф-повара**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Отсутствие замечаний на качество составления ежедневного меню	3,0		
		Систематическое пополнение картотеки блюд и введение в рацион новых блюд;	2,0		
		Помощь в организации праздничных мероприятий, родительских собраний, выпускных и др.;	2,0		
		Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, админ. города, управления образования, выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2,0		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода , на содержание помещения пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	3,0		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников на качество приготовленной пищи	2,0		
	<b>ИТОГО</b>		14,0		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				До 5 б
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				5-7 б.

**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда кухонного рабочего**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Отсутствие замечаний на качество составления ежедневного меню	3,0		
		Систематическое пополнение картотеки блюд и введение в рацион новых блюд;	2,0		
		Помощь в организации праздничных мероприятий, родительских собраний, выпускных и др.;	2,0		
		Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, админ. города, управления образования, выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2,0		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода , на содержание помещения пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	3,0		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников на качество приготовленной пищи	2,0		
	<b>ИТОГО</b>		14,0		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				До 5 б
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				5-7 б.

**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда кладовщика**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1,5		
		Отсутствие замечаний за несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания	1,5		
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	2,0		
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	2,0		
		Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, админ. города, управления образования, выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2,0		
	<b>ИТОГО</b>		9,0		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				До 5 б
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				5-7 б.

**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда Кастелянши**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Отсутствие замечаний на условия хранения белья и мягкого инвентаря	1,5		
		Отсутствие замечаний за маркировку мягкого инвентаря	1,5		
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	2,0		
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению (журнал по костюмам)	2,0		
		Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, админ. города, управления образования, выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2,0		
	<b>ИТОГО</b>		9,0		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				До 5 б
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				5-7 б.



**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда машиниста по стирке белья**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокое качество труда	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5		
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего по стирке белья	1,5		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки	1,5		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда	1,5		
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно- материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	1,5		
		Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, админ. города, управления образования, выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	1,5		
	<b>ИТОГО</b>		9,0		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				До 5 б
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				5-7 б.

**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда уборщика служебных помещений**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержание помещений учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5		
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1,5		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,5		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0		
		Применение дезинфицирующих средств при уборке	1,5		
	ИТОГО		8,0		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				До 5 б
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				5-7 б.

**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда дворника**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокое качество труда:	Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОУ и на территории.	2,0		
		Выполнение дополнительного объема работы ( уход за территорией, полив клумб).	2,5		
		Экономное расходование средств и ресурсов	2,0		
		Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ, генеральных уборок	2,0		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, воспитателей на неправомерные действия дворника.	2,0		
	<b>ИТОГО</b>		10,5		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				<b>До 5 б</b>
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				<b>5-7 б.</b>

**Критерии, позволяющие оценить результативность  
и качество работы труда слесаря-электрика**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Утверждено	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокое качество труда:	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	2,0		
		Выполнение дополнительного объема работы ( уход за территорией, полив клумб).	2,0		
		Экономное расходование средств и ресурсов	2,0		
		Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ, генеральных уборок	2,0		
		Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, воспитателей на неправомерные действия сотрудника.	2,0		
	<b>ИТОГО</b>		10,0		
2.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации, бестактное отношение к коллегам и родителям (законным представителям)</b>				<b>До 5 б</b>
3.	<b>штрафные баллы за конфликтные ситуации или жалобы, которые вышли за пределы ДОУ (обоснованные)</b>				<b>5-7 б.</b>

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
для работников муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №29»

**1. Общее положение**

Настоящие правила определяют внутренний трудовой распорядок в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №29» (далее – Учреждение) порядок приема и увольнения работников, их основные обязанности, режима рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

**2. Прием на работу**

2.1 Прием на работу в Учреждение производится на основании заключенного трудового договора. При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать у работника: - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. - медицинскую справку (медицинскую книжку), содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

Прием на работу без указанных документов не производится.

2.2. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.3. Принимая лицо на работу или переводя его в установленном порядке на другую, работодатель обязан:

1. ознакомить его с правилами внутреннего распорядка;
2. ознакомить с порученной работой, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

3. провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
4. ознакомить с иными локальными, нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции;
5. ознакомить с коллективным договором.

2.4. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя не менее чем за 2 недели.
2. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) и произвести полный расчет.
3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменном виде не менее чем за 3 дня до увольнения.
4. Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) и произвести с ним окончательный расчет.
5. Днем увольнения считается последний день работы.

### 3. Основные обязанности и права работников

1. Работники Учреждения обязаны:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;
- Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности. О всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;
- Соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательными и вежливыми с членами коллектива Учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;
- Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- Сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;
- Качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и

материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- Эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;

- Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам;

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательной организации;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;

- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;

- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и противоправной деятельностью;

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

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

3.2. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

3.3. В помещениях Учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;

- громко разговаривать и шуметь в коридорах;

- курить на территории;

- распивать спиртные напитки.

3.4. Работники Учреждения имеют право:

- на самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции Учреждения;

- определение по своему усмотрению темпов прохождения того или иного раздела программы;

- проявление творчества, инициативы;

- уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);

- моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;

- совмещение профессий (должностей) ;

- получение рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим требованиям, нормам охраны труда, снабженного необходимым оборудованием, пособиями и иными материалами;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда лицами, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля;
- обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Учредителю, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

#### 4. Основные обязанности работодателя

##### 4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором;
- Обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;



- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;
- отстранять от работы и (или) не допускать к ней лицо, появившееся на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшее в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья.

## 5. Рабочее время и время отдыха

1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов – для педагогических работников, 40 часов – для обслуживающего персонала, с двумя выходными (суббота, воскресенье).

2. Начало работы учреждения с 6.00 утра до 19.00 вечера,

6.00 утра – начало работы повара,

7.00-19.00 – дежурная группа (ясли),

с 7.30-17.30 – три садовых группы десятичасового пребывания детей, с 7.30-16.30 – шесть садовых групп девятичасового пребывания. График работы сотрудников Учреждения утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

3. В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- 1,2,3,4, 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – праздник Весны и труда;
- 9 мая – день Победы;
- 12 июня – день России;
- 4 ноября – день народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными

законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6. Администрация Учреждения организует учет рабочего времени и его использования всеми сотрудниками Учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан срочно известить об этом администрацию, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

#### 6. Поощрения за успехи в работе

1. За успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности и другие успехи в труде применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- единовременное денежное вознаграждение;
- объявление благодарности с денежным материальным вознаграждением;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение почетного звания;
- награждение орденами и медалями.

2. Поощрения оформляются приказом, доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку и его личное дело.

#### 7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

1. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со

дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6. Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения

Форма трудового договора с педагогическим работником  
Трудовой договор №

г. Благодарный " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №29», в лице \_\_\_\_\_,

(должность, Ф.И.О.(полностью))

действующего на основании устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_,

(Ф.И.О. работника (полностью))

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему Трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности воспитателя, а Работник обязуется лично выполнять в соответствии с условиями настоящего Трудового договора следующую работу: \_\_\_\_\_

(указать конкретные виды работ,

\_\_\_\_\_).

которые Работник должен выполнять по настоящему Трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

В муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №29» (далее – учреждение), находящееся по адресу: г. Благодарный, площадь Строителей №1.

3. Работнику устанавливается по занимаемой должности педагогическая работа в объеме \_\_\_\_\_ (указать объем педагогической работы в часах) в неделю.

4. Работа у Работодателя является для Работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

5. Настоящий Трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ)

6. Настоящий Трудовой договор вступает в силу с " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Дата окончания работы " \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (при заключении срочного трудового договора) 1

8. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

## II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) сокращенную продолжительность рабочего времени;
- в) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- д) дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- е) аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой, высшей);
- ж) свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- з) свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- и) творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- к) выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- л) участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- м) осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- н) бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении;

- о) участие в управлении образовательным учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном его уставом;
- п) участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательного учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- р) объединение в профессиональный союз в порядке, установленном законодательством РФ;
- с) обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- т) защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- у) иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ, уставом образовательного учреждения, настоящим Трудовым договором.

10. Работник обязан: а) добросовестно выполнять работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего Трудового договора;

б) соблюдать устав образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, положения иных непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника локальных нормативных актов Работодателя, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы;

д) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

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

ж) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

з) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

и) систематически повышать свой профессиональный уровень;

к) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

л) незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, настоящим

трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;

б) принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) координировать и контролировать работу Работника, в том числе путем посещения уроков, предварительно уведомив об этом Работника не менее чем за \_\_\_\_\_ (указывается количество дней);

г) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

д) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

е) иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ, уставом образовательного учреждения и настоящим Трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечить Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки, без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством РФ;

е) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения;

з) своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работника при присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;

и) выплачивать денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат в размере 1/100 ставки рефинансирования

к) обеспечивать реализацию права Работника на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

л) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его должностными обязанностями;

м) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

#### IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц за норму \_\_\_\_\_ часов педагогической работы;

Ставка заработной платы с учетом объема педагогической работы, предусмотренного пунктом 3 настоящего Трудового договора \_\_\_\_\_ рублей в месяц.

б) Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы Работнику производится не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательного учреждения, 25 и 10 числа каждого месяца путем перечисления на счет в банке по заявлению работника

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

#### V. Рабочее время и время отдыха



16. Работнику устанавливается сокращенная (статья 333 Трудового кодекса РФ) продолжительность рабочего времени, составляющая \_\_\_\_\_ часов педагогической работы за ставку заработной платы.

17. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

18. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

19. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней в связи

---

(указать основание установления дополнительного отпуска)

20. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

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

22. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

23. Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

24. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

25. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_.

---

(вид страхования, наименование локального нормативного акта Работодателя)

26. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством РФ, законодательством Ставропольского края, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором, включающие:

## VII. Иные условия трудового договора

27. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, Работник должен быть ознакомлен под роспись.

28. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_.

#### VIII. Ответственность сторон трудового договора

29. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством РФ, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

30. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

#### IX. Изменение и прекращение трудового договора

31. Изменения могут быть внесены в настоящий Трудовой договор:

а) по соглашению сторон, при изменении законодательства РФ в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;

б) по инициативе сторон;

в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

32. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работников учреждения

Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса РФ).

33. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

#### X. Заключительные положения

34. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством РФ.

35. В части, не предусмотренной настоящим Трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ.

36. Настоящий Трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством РФ), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

\_\_\_\_\_

(полное наименование учреждения

\_\_\_\_\_

в соответствии с учредительным документом)

Юридический адрес: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(должность)

\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

РАБОТНИК

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Адрес места жительства \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)

серия \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_

кем выдан \_\_\_\_\_

дата выдачи \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

(подпись Работника)

**Положение о комиссии по охране труда  
в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский  
сад №29»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о комиссии по охране труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №29» (далее – Комиссия) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ч. I, ст. 3) для организации совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников

1.2. Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комиссии по охране труда.

1.3. Комиссия является составной частью системы управления охраны труда Учреждения, а также одной из форм участия работников в управлении Учреждения в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

1.4. Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

1.5. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами организации.

1.6. Положение о Комиссии Учреждения утверждается приказом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

**2. Задачи Комиссии**

Задачами Комиссии являются:

2.1. Разработка на основе предложений членов Комиссии программы совместных действий работодателя, работников, профсоюзного комитета по

обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

2.2. Организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

2.3. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

### 3. Функции Комиссии

Функциями Комиссии являются:

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, работников, профсоюзного комитета в целях выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

3.2. Оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

3.3. Участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

3.4. Информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

3.5. Доведение до сведения работников организации результатов СОУТ;

3.6. Информирование работников Учреждения о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

3.7. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

3.8. Содействует своевременному прохождению диспансеризации сотрудниками учреждения;

3.9. Участие в рассмотрении вопросов фиксирования мероприятий по охране труда в Учреждении, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации, направляемых на

предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

3.10. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

3.11. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному комитету.

#### 4. Права Комиссии

Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставляются следующие права:

4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

4.2. Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

4.3. Заслушивать на заседаниях Комиссии работодателя и других работников Учреждения, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

4.5. Вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

4.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

#### 5. Организация работы комиссии

5.1. Комиссия создается по инициативе работодателя и по инициативе профсоюзного комитета

- 5.2. Численность Комиссии определяется в количестве 2 человека представляющих интересы Работодателя, 2 человека представляющих интересы профсоюзного комитета.
- 5.3. . Состав Комиссии утверждается приказом работодателя.
- 5.4. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Председателем Комиссии является работодатель, секретарем – ответственный за охрану труда.
- 5.5. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.
- 5.6. Члены Комиссии должны проходить обучение по охране труда не реже одного раза в три года.
- 5.7. Члены Комиссии информируют не реже одного раза в год профсоюзный комитет о проделанной ими в Комиссии работе.
- 5.8. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов устанавливается коллективным договором, локальным нормативным правовым актом Учреждения. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы.
- 5.9. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

Положение  
о премировании и материальной помощи работникам  
муниципального дошкольного учреждения «Детский сад №29»  
на 2020 – 2023 годы

Работодатель поощряет работников муниципального дошкольного учреждения «Детский сад №29» (далее – Учреждение), добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к почетному званию, поощряет денежной премией). За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным наградам.

Премирование осуществляется на основании приказа Работодателя с учетом согласования с профсоюзным комитетом и осуществляется за счет средств экономии фонда заработной платы.

Работникам могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат: единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;
- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- награждении наградами Ставропольского края;
- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50 лет (мужчины, женщины), 60 лет (женщины), 65 лет (мужчины) и по достижении пенсионного возраста по старости);

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников на основе выполнения утвержденных критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам Учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат за результаты и качество работы, созданная приказом Работодателя.

Для премирования работников Учреждения могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:



- достижение педагогическими работниками и воспитанниками Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях и т.д.;
- проведение на базе Учреждения или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Работникам Учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимается Работодателем на основании личного заявления работника по представлению профсоюзного комитета за счет средств экономии фонда заработной платы. Вместе с заявлением, работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях:

- смерти самого работника или его близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- в иных случаях (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования и молодежной политики Благодарненского городского округа Ставропольского края, на 2020 - 2023).

Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от материального положения работника и сложившейся трудной жизненной ситуации и имеющейся экономией фонда оплаты труда Учреждения.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора муниципального дошкольного учреждения «Детский сад №29» на 2020 – 2023 годы

### I. Общие положения.

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора муниципального дошкольного учреждения «Детский сад №29» на 2020 – 2023 годы (далее – Комиссия) является созданным сторонами данного коллективного договора постоянно действующим органом социального партнерства в муниципального дошкольного учреждения «Детский сад №29» на 2020 – 2023 годы (далее – Учреждение)

Комиссия руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, Регламентом Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

### II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

развитие системы социального партнерства в Учреждении;  
согласование интересов работников Учреждения и работодателя в сфере социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора на 2020-2023 годы и на очередной срок;  
урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;  
недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников, установленных законодательством и коллективным договором;  
обсуждение проектов локальных нормативных актов Учреждения, связанных с социально-трудовыми (служебными) отношениями;  
распространение опыта социального партнерства, информирование работников Учреждения о деятельности Комиссии и принятых ею решениях;

согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

### III. Принципы формирования и деятельности Комиссии

3.1. Комиссия формируется на основе принципов:

добровольности участия представителей сторон в деятельности Комиссии;  
паритетности и полномочности представителей сторон;  
независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии;

3.2. Основными принципами деятельности Комиссии являются:

заинтересованность договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях;

добровольность принятия реальных обязательств представителями сторон на основе взаимного согласия;

невмешательство в установленную сферу деятельности друг друга по выполнению возложенных на стороны задач и функций;

обязательность соблюдения Регламента работы Комиссии;

содействие выполнению принятых сторонами обязательств и договоренностей;

систематичность контроля за выполнением коллективного договора и решений, принятых в ходе его реализации;

полнота представительства сторон.

3.3. Представительство сторон в составе Комиссии определяется самостоятельно и оформляется приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

При необходимости ротация представителей сторон Комиссии осуществляется сторонами в том же порядке.

Общий состав Комиссии оформляется решением сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон – 3 человека.

### IV. Права Комиссии

4.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в Учреждении;

контролировать ход выполнения коллективного договора;

заслушивать на своих заседаниях информацию о выполнении коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;

решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;

осуществлять контроль за выполнением решений Комиссии;

проводить коллективные переговоры и принимать дополнения и изменения коллективного договора.

## V. Организация деятельности Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, Регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

5.2. Регламент Комиссии утверждается решением Комиссии.

5.3. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год.

5.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами коллективного договора, которые:

обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

председательствуют на заседаниях Комиссии;

подписывают план работы и решения Комиссии.

5.5. По представлению сопредседателей Комиссии утверждается секретарь Комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

5.6. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие коллективный договор.

## VI. Член Комиссии

6.1. Права и обязанности члена Комиссии определяются настоящим Положением и Регламентом Комиссии.

6.2. Член Комиссии обязан:

участвовать в заседании Комиссии;

содействовать реализации решений Комиссии;

6.3. Член Комиссии имеет право:

вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Комиссии;

по согласованию с сопредседателем стороны делать запросы по вопросам деятельности Комиссии и получать исчерпывающую информацию;

знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами и получать их по запросу.

## VII. Срок полномочий Комиссии.

7.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

## РЕГЛАМЕНТ

работы комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора муниципального дошкольного учреждения «Детский сад №29» на 2020 – 2023 годы

### 1. Общие положения

1.1. Работа Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора муниципального дошкольного учреждения «Детский сад №29» на 2020 – 2023 годы (далее, соответственно – Комиссия, коллективный договор) проводится в форме заседаний Комиссии, консультаций представителей сторон, коллективных переговоров по вопросам заключения, изменения, дополнения и контроля за выполнением коллективного договора, согласования позиций сторон по спорным вопросам, входящих в их компетенцию.

1.2. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с Планом работы Комиссии.

1.3. По предложению одной из сторон Комиссии, могут проводиться внеочередные ее заседания.

1.4. Для обеспечения оперативного взаимодействия сторон в период между заседаниями Комиссии сопредседателями Комиссии проводятся консультации по вопросам, требующим оперативного решения.

### 2. Планирование работы Комиссии

2.1. План заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений сторон и утверждается решением Комиссии ежегодно.

2.2. План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, сторону, ответственную за проведение заседания, формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения, сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса, с указанием при необходимости конкретного ответственного лица.

2.3. По согласованию сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения.

### 3. Подготовка заседаний Комиссии

- 3.1 Дата проведения заседания Комиссии определяется сопредседателями Комиссии при утверждении повестки дня.
- 3.2. Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться специалисты, эксперты, члены Комиссии.
- 3.3. Сторонами в обязательном порядке представляется информация в письменном виде по вопросам, запланированным для рассмотрения Комиссии.
- 3.4. Материал, представленный стороной, ответственной за подготовку вопроса, принимается за основу для обсуждения.

### 4. Порядок принятия решений Комиссии

- 4.1. Комиссия принимает свои решения открытым голосованием.
- 4.2. Каждая из сторон равноправна вне зависимости от числа присутствующих на заседании представителей при принятии решений имеет один голос.

### 5. Порядок проведения переговоров по заключению коллективного договора

- 5.1. Переговоры проводятся на основе подготовленного проекта коллективного договора с учетом поступивших предложений от всех сторон.
- 5.2. Членами Комиссии могут вноситься дополнительные предложения.
- 5.3. Замечания к проекту коллективного договора оформляются в письменном виде и должны содержать номер пункта, к которому они относятся, точно сформулированную суть вносимого предложения (исключить, изменить ответственную сторону (на какую), перенести в другой раздел (какой), изменить редакцию (точная формулировка новой редакции)).  
Замечания к проекту коллективного договора должны отвечать основным принципам социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации), содержать доводы, основанные на нормах законодательства, соответствующих коллективно-договорных актов, иных нормативно-правовых актов.
- 5.4. Если по представленным предложениям и замечаниям не найдено согласованного решения формируется протокол разногласий.
- 5.5. Протокол разногласий должен содержать номер пункта, по которому возникли разногласия, предлагаемые редакции с указанием сторон, их сформулировавших. Предлагаемые редакции должны отвечать основным принципам социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации), содержать доводы, основанные на нормах законодательства, соответствующих коллективно-договорных актов, иных нормативно-правовых актов.
- 5.6. Обсуждение проекта коллективного договора на заседании Комиссии осуществляется в порядке, установленном настоящим Регламентом для основных вопросов повестки дня.

5.7. В принятый Комиссией текст проекта коллективного договора внесение дополнений и изменений в одностороннем порядке не допускается.

## 6. Проведение заседаний Комиссии

6.1. Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует две трети ее членов.

6.2. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

## 7. Контроль за исполнением решений Комиссии

7.1. Не менее 1 раза в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения коллективного договора и принятых Комиссией решениях

### Соглашение по охране труда МДОУ «Детский сад № 29»

#### 1. Общие положения.

1.1. Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 29».

1.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

1.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующим детским садом и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

#### 2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные	Сумма
1.1 Проведение специальной оценки условий труда в соответствии	Октябрь – декабрь		
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда	Январь		
1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	Январь		
1.4. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников	Январь		



детского сада			
1.5. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: март август		
1.6. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Январь		
1.7. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года		
2.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	В течение года		
3.2. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	В течение года		
3.4. Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды, фильтров для питьевой воды	Июнь		
3.5. Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	Май		
3.6. Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников	Апрель – май		

4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	1 раз в год		
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	1 раз в месяц		

Приложение № 9  
к коллективному договору  
МДОУ «Детский сад №29»  
на 2020 – 2023 годы»

Перечень  
работ с тяжелыми, вредными условиями труда, на которых  
работникам МДОУ «Детский сад №29»  
устанавливается дополнительный отпуск

№	Должность	Ф.И.О.	К-во календарных дней
1	Шеф-повар	Форостьянова Н.А	7
2	Повар	Скачкова О.А.	7
3	Повар	Матвиенко Ю.В.	7

Приложение № 10  
к коллективному договору  
МДОУ «Детский сад №29»  
на 2020 – 2023 годы»

Перечень  
работ с тяжелыми, вредными условиями труда, на которых  
работникам МДОУ «Детский сад №29»  
устанавливается доплата

№	Должность	Ф.И.О.	% - доплаты
1	Шеф-повар	Форостьянова Н.А	4
2	Повар	Скачкова О.А.	4
3	Повар	Матвиенко Ю.В.	4
	Кухрабочий	Арзамасцева Т.Б	4
	Кладовщик	Тищенко Т.Н	4

Перечень должностей работников  
с ненормированным рабочим днем

1. Заведующий – 7 дней
2. Председатель первичной профсоюзной организации — 5 дней
3. Члены профсоюзного комитета: — 3 дня

## Приложение № 12

к коллективному договору

МДОУ «Детский сад №29»

на 2020 – 2023 годы»

Перечень профессий и должностей,

на которых работники обеспечиваются

бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в МДОУ «Детский сад №29»

№ п/п Профессия или должность Наименование средств индивидуальной защиты Норма выдачи на год

1. Дворник Костюм хлопчатобумажный 1 Фартук хлопчатобумажный с нагрудником 1 Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием 6 пар Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке 1 на 2,5 г. Валенки 1 п. на 3 г. Галоши на валенки 1 п. на 2 г. В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый 1 на 3 года.
2. Повар Костюм хлопчатобумажный 1 Передник хлопчатобумажный 1 Колпак хлопчатобумажный 1 Ботинки кожаные 1 пара
3. Кухрабочая Фартук клеёнчатый с нагрудником 1 Сапоги резиновые 1 пара Перчатки резиновые 1 пара Брюки на утепляющей прокладке 1 на 2,5 г
4. Сторож При занятости на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый 1 Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой дежурный полушубок дежурный валенки дежурные
5. Уборщик служебных помещений Халат хлопчатобумажный 1 Рукавицы комбинированные 6 пар При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые 1 пара Перчатки резиновые 2 пары
6. Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования Полукомбинезон хлопчатобумажный 1 Перчатки диэлектрические дежурные Галоши диэлектрические дежурные
7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный 1 Сапоги резиновые 1 пара Рукавицы брезентовые или 4 пары Перчатки с полимерным покрытием 4 пары

Респиратор до износа На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные

8. Кладовщик Костюм хлопчатобумажный 1 Рукавицы комбинированные или 4 пары Перчатки с полимерным покрытием 4 пары Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кирзовые 1 пара При работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные

## Приложение 13

к коллективному договору

МДОУ «Детский сад №29»

на 2020 – 2023 годы

Перечень профессий и должностей работников,

получающих бесплатное мыло или смывающие,

или обезжиривающие средства в МДОУ «Детский сад №29»

№ Наименование должности Очищающее средство Норма в месяц на человека

1 Воспитатель, младший воспитатель, учитель – логопед, дворник, повар заведующий хозяйством, машинист по стирке белья, оператор котельной, сторож, слесарь- электрик мыло туалетное для мытья рук 200 г жидкие моющие средства в дозирующих устройствах для мытья рук 250 м



Положение  
о предоставлении педагогическим работникам муниципального  
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29»  
длительного отпуска сроком до одного года

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предоставлении педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29» длительного отпуска сроком до одного года составлено в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644)

1.2. Положение и Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливают правила и условия предоставления педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №29» (далее – Учреждение) длительного отпуска сроком до одного года

2. Условия предоставления отпуска

2.1. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

2.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую

работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

2.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом руководителя учреждения.

2.5. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество воспитанников

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе руководителя Учреждения за исключением ликвидации организации.

### 3. Заключительные положения

3.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящем Положении, работники и руководитель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

Приложение №15  
к коллективному договору  
МДОУ «Детский сад №29»  
на 2020-2023 годы

**Форма расчетного листа**

**Порядок оплаты  
труда педагогических работников с учетом имеющейся  
квалификационной категории за выполнение педагогической работы по  
должности с другим наименованием, по которой не установлена  
квалификационная категория, а также в других случаях**

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия

	по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения,</p>

	<p>реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>