

Лужский муниципальный район Ленинградской области
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 13»

188233

Ленинградская область
г. Луга, тер. Луга-3, д.3/132

тел. (881372)31300
e-mail: chernizova1975@mail.ru

Выписка из ПРИКАЗА

27.06.2024 г.

№ 152

О внесении изменений, дополнений и утверждении Коллективного договора

По окончании работы комиссии по ведению коллективных переговоров по разработке коллективного договора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Коллективный договор на 2021-2024 гг. считать утратившим силу.
2. Утвердить коллективный договор 2024-2026 гг. в новой редакции.
3. Приложения к положению о материальном стимулировании работников изложить в новой редакции (Приложение 1).
4. Список производств (работ) с вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда изложить в новой редакции (Приложение 1).
5. Перечень работников образовательного учреждения с ненормированным рабочим днем утратить силу (Приложение 5).
6. Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работ, в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск изложить в новой редакции (Приложение 1).
7. Соглашение по охране труда и сведения об организации утратили силу (Приложение 6).
8. Соглашение по охране труда изложить в новой редакции (Приложение 3).
9. Сведения об организации изложить в новой редакции.
10. Правила внутреннего трудового распорядка для работников с изменениями; положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников; положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда между педагогическими работниками; положение о материальном стимулировании работников оставить без изменений.
11. Внесенные изменения подлежат замене на сайте ДОУ.
12. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. заведующего

В.Ю. Кудрявцева



Представитель работодателя:

Заведующий дошкольной
образовательной
организации



Кудрявцева Виктория Юрьевна
(подпись, Ф.И.О.)

Представитель работников:

Председатель первичной
организации Профсоюза
дошкольной образовательной
организации



Синица Наталья Александровна
(подпись, Ф.И.О.)

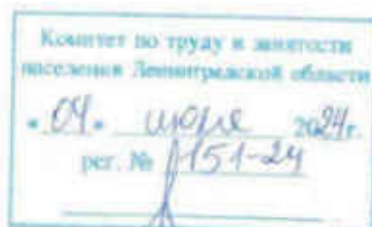
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

между администрацией Муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

и трудовым коллективом данного образовательного учреждения

на 2024 – 2026 гг.



Дата подписания коллективного договора

«27» июня 2024 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 13» (далее – ДОО).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК);
- Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Кудрявцевой Виктории Юрьевны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Санчес Наталья Александровны.

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

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

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

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

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

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

1.9. При ликвидации ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

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

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 27 июня 2024 года и действует по 26 июня 2026 года включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключение трудового договора с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

2.2.4. Заключение трудового договора для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК.

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

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

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК, возможен только при наличии

письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

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

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

2.2.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК).

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

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с «Положением о служебных командировках», утвержденным приказом МДОУ «Детский сад № 13» от 28.12.2020 № 95.

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

2.2.17. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

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

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДОО, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК).

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

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ДОО определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщины устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

3.5. В ДОО учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ДОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых ДОО является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.7 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей

длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями является суббота, воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя ДОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый

отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

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

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

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

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

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

- за работу во вредных условиях труда – семь дней;
- за ненормированный рабочий день – три дня.

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

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

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

- сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;
- бракосочетания детей работников – один календарный день.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – два календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК).

3.29. Работодатель обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

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

Днями выплаты заработной платы являются: 23 число месяца – за первую половину текущего месяца и 8 число следующего месяца за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

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

4.5. 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.

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

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

4.11. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ДОО.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая

доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК).

4.14. Выплачивать ежемесячную надбавку (доплату) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) работникам, которым присвоены категории «педагог-методист» или «педагог-наставник».

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям

образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

VI. Охрана труда и здоровья

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

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

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

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

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

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

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

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

- 6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.1.12. Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.
- 6.1.13. Организовывать диспансеризацию без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медбригад.
- 6.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.1.19. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.
- 6.2. Работники обязуются:
- 6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об

ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

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

6.4. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

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

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК, Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

7.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК, ст. 11 Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.4 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК);
- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК);

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК);
- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК).

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

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК).

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

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

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

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК и Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

9.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

9.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

9.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

9.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

9.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

9.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование

работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

9.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

9.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

9.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

9.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

9.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

X. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон коллективного договора

10. Стороны договорились:

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

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации

Заведующий

М.П.

27.06.2024



Кудрявцева
Виктория
Юрьевна

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Санчес

Наталья Александровна



ПРИНЯТО

Общим собранием работников

Протокол № 4 от «27» 06. 2024 г.

Председатель собрания

Санчес Наталья Александровна



2

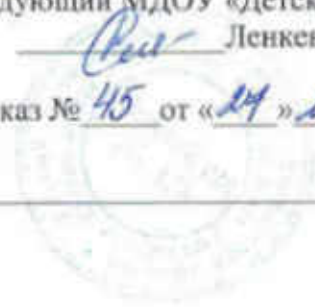
Администрация Лужского муниципального района Ленинградской области
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 13»
188233. Г. Луга-3, д.3/132, тел.3-13-00

Председатель выборного органа
Первичной профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 13»
Крючкова А.М.
« 14 » мая 2019 г.



Заведующий МДОУ «Детский сад № 13»
Ленкевич С.В.

Приказ № 45 от « 14 » мая 2019 г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 13»**

2019 г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 13»

ПРИНЯТО:

на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 31.08.2020. № 2

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МДОУ «Детский сад № 13»
от 31.08.2020. № 63

**Положение
о материальном стимулировании работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»**

г. Луга
2020 г

КРИТЕРИИ
расчета премиальных выплат
для обслуживающего персонала

Долж-ность	Показатель	Максима-льное	Самооценка
Рабочий по комплекс-ному обслужи-ванию и ремонту здания	Премиальная выплата по итогам работы	кол-во баллов	
	Качественное подготовка ДООУ к особо важным мероприятиям	2	
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	1	
	Выполнение рязовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2	
	За увеличение объема работ по основной должности, а так же в связи с изменением функциональных обязанностей по основн. должности.	3	
	За отсутствие замечаний со стороны сотрудников.	2	
Сторож	Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности	2	
	Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства	2	
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением.	3	
	За увеличение объема работ по основной должности, а так же в связи с изменением функциональных обязанностей по основной должности.	3	
Дворник	За увеличение объема работ, связанных с уборкой снега, листвы.	2	
	Покос травы, подрезанием кустарников.	2	
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением.	3	
	За увеличение объема работ по основной должности, а так же в связи с изменением функциональных обязанностей по основной должности.	3	
Повар	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением.	3	
	За увеличение объема работ по основной должности, а так же в связи с изменением функциональных обязанностей по основн. должности.	2	
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1	
	За рациональность и качественную организацию труда.	1	
	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии.	1	
	Закладка продуктов и выдача пищи в соответствии с нормативами.	2	
Уборщик служеб-ных помеще-ний	За отсутствие замечаний со стороны сотрудников.	2	
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением.	3	
	За увеличение объема работ по основной должности, а так же в связи с изменением функциональных обязанностей по основн. должности.	3	
	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии.	1	
	За выполнение особо срочного задания и интенсивность	2	
Кастелян-ша	За отсутствие замечаний со стороны сотрудников.	2	
	За дополнительную нагрузку, связанную с замещением.	3	
	За увеличение объема работ по основной должности, а так же в связи с изменением функциональных обязанностей по основн. должности.	3	
	За рациональность и качественную организацию труда.	2	

Заведующий хозяйством	Содержание в исправности оборудование, своевременный и качественный его ремонт.	1	
	Своевременное выполнение требований охраны труда, пожарной безопасности	1	
	Качественное проведение текущего и косметического ремонта	1	
	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса. Своевременное списание инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	1	
	Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности	1	
	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	3	
	Корректировка меню	3	
	За увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей со стороны сотрудников	1	
	Качественное подготовка ДООУ к особо важным мероприятиям	3	
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2	
	Содержание в порядке эвакуационных выходов	1	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

КРИТЕРИИ

расчета стимулирующих надбавок для обслуживающего персонала

ФИО _____ Отчетный период _____

№ п/п	Показатели деятельности обслуживающего персонала	Подтверждающие документы	Максимальная оценка в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Должность: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, дворник, повар, уборщик служебных помещений, кастелянша, заведующий хозяйством	Согласно штатному расписанию			
2	Отсутствие жалоб за порчу оборудования на территории и в помещениях ДОУ, материальных ценностей.	Оценка администрации	2		
3	Выполнение дополнительных работ, связанных с неплатными, аварийными ситуациями.	Оценка администрации	2		
4	Выполнение срочных поручений администрации.	Оценка администрации	2		
5	Наличие поощрений и общественное признание профессиональной деятельности	Грамоты, благодарности	от 1-3		
6	Участие в благоустройстве помещений и территорий.	Оценка администрации	3		

6	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля или инспектирующих органов.	Отсутствие замечаний, предписаний.	5		
7	Активная жизненная позиция, участие в коллективных мероприятиях, профсоюзной деятельности.	Отзывы, оценка комиссии.	2		

Председатель комиссии _____
 Работник _____

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ОСОБО ВАЖНЫХ (СРОЧНЫХ) РАБОТ РАБОТНИКАМ**

№ п/п\	Наименование критерия	% от РДО
1.	За исполнения обязанностей старшего воспитателя	20%
2.	За участие в федеральных проектах	50%
3.	Наставничество	10%
4.	За своевременное и качественное представление данных в систему ЕГИССО	10%
5.	Обеспечение работы официального сайта ДОУ	30%
6.	За руководство системы персонифицированного финансирования дополнительного образования детей «Навигатор дополнительного образования»	10%
7.	Увеличение объема работ по основной должности, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности	До 50 %
8.	За исполнение обязанностей делопроизводителя	До 50%
9.	Ведение группы в социальных сетях	10%
10.	За своевременное и качественное ведение ГИС СОЛО	10%
11.	За работу в АИС ЭДС	10%
12.	За работу в ПОС	10 %

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ
ПО ДОЛЖНОСТИ «ВОСПИТАТЕЛЬ»**

Ф.И.О. _____ МЕСЯЦ отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	Участие в проектах	Факт- 0,5-1 балл		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность педагога	Факт-1 балл		
2	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Работа в адаптационный период.	Факт-1 балл		
		Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	Факт-1 балл Факт-5 баллов		
		Посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%	Факт-3 балла		
		Посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%	Факт-1 балл		
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 70% до 70%	Факт-0,5-1 балл		
		Эффективность взаимодействия с родителями по своевременной оплате (до 7 числа каждого месяца) за содержание детей в ОУ	Факт-1 балл		
4	Эффективная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Факт-1 балл		
		Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала, участие в создании музея, изготовление атрибутов.	Факт-0,5-2 балла		
		Эстетическое оформление групп.	Факт-1 балл		
		Оформление к праздникам, по временам года, тематическим неделям.			

5	<p>Систематическое участие в организации и проведении мероприятий (выходящее за рамки должностных обязанностей)</p>	<p>Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.- личное исполнение ролей, изготовление декораций, пошив костюмов).</p>	<p>Презентация или представление разработок и материалов, фотоотчёт</p>	<p>Факт-1 -3 баллов</p>
		<p>Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы</p>	<p>Руководство кружковой работой (при наличии программы)</p>	<p>Факт-1-2 балла</p>
		<p>Работа в творческих группах</p>	<p>Презентации или представление разработок и материалов, фотоотчёт. Наличие сертификатов.</p>	<p>Факт-1 -2 балла</p>
		<p>Участие в мет.объединениях, тематических семинарах, конференциях, вебинарах (в нерабочее время)</p>	<p>Активное участие</p>	<p>Факт-1 балл</p>
		<p>Общественная деятельность ДОУ</p>	<p>Сдача отчетов, активная работа</p>	<p>Факт - 1 балл</p>
		<p>Выполнение обязанностей ППО ДОУ</p>	<p>Уход за клумбами, огородом, участие в субботниках, косметическом ремонте.</p>	<p>Факт-1-3 балла</p>
6	<p>Результативность презентации собственной педагогической деятельности</p>	<p>Работа по благоустройству участка</p>	<p>Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, уровне ДОУ</p>	<p>Рег. ур.- 3 балла Мун.ур.- 2 балла, ДОУ- 1 балл</p>
		<p>Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания</p>	<p>Наличие англомов (сертификатов) победителя или призера в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней.</p>	<p>Региональный уровень: Победитель - 5 баллов Призер - 3 балла Участие - 2 балла Муниципальный уровень: Победитель - 3 балла Призер - 2 балла Участник - 1 балл</p>
				<p>Кол-во баллов Дата заполнения</p>

Председатель Комиссии

Работник

_____ / (подпись)

_____ / (подпись)

_____ / (подпись)

_____ / (подпись)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «ВОСПИТАТЕЛЬ»**

отчетный период _____

ФИО _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Показатели качества обучения	<p>Положительная динамика качества освоения программ (в сравнении с предыдущим периодом).</p> <p>Использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе (с учетом качества)</p>	<p>Факт-3 балла</p> <p>Факт- 3 балла</p>		
2	Использование инновационных форм в работе с родителями	<p>Организация клубов, мастер-классов, акций, неформальных родительских собраний, семинаров-практикумов, повышение информационной открытости учреждения и др.</p>	Факт- 3 балла		
3	Уровень достижений воспитанников	<p>Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях</p> <p>Учитываются только очные мероприятия</p>	<p>Региональный уровень: Победитель – 5 баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл</p> <p>Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла</p>		
			Кол-во баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии _____

Работник _____

подпись

(подпись)

подпись

(подпись)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ
ПО ДОЛЖНОСТИ «МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»**

(Ф.И.О.) _____ МЕСЯЦ отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1.	Качественные показатели результативности образовательно-воспитательной деятельности	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям Результативное участие воспитанников в конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях Учитываются только очные мероприятия	Факт-1-3 балла		
2.	Взаимодействие с семьей и социумом	Приглашение к участию воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры	Региональный уровень: Победитель – 5 баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 3 балла Призер - 2 балла Участие – 1 балл		
3.	Качественная организация образовательной инфраструктуры	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление зала, кабинета, наличие и обновление наглядных и дидактических пособий и т.д.)	Факт-1 балл		
4.	Участие в организации и проведении мероприятий, выходящие за рамки должностных обязанностей	Эффективная организация предметно-развивающей среды в дошкольном отделении, ее пополнение - изготовление атрибутов, - декораций; - участие в создании музея; - пошив костюмов; - систематическое участие в ролях	Факт-1-3 балла за каждый показатель		
5.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы Проведение открытых занятий, внеклассных мероприятий, мастер-классов на региональном, районном уровне	Факт-1-2 балла		

6. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика, наличие сертификатов, дипломов и т.д. Наличие публикаций в сборниках. (интернет-публикации не учитываются)	Региональный конкурс – 3 балла Муниципальный конкурс – 2 балла ДОУ – 1 балл	
	Учитываются только очные мероприятия (Баллы суммируются)	Количество набранных баллов	
	Дата заполнения		

Председатель Комиссии

подпись

_____/ (ФИО)

Работник

подпись

_____/ (ФИО)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДЕЖКИ ПОБИТОГ АМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»**

ФИО _____ отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1.	Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	Участие в реализации инновационных, федеральных проектов	Верс. ур.- 3 балла Рег. ур. - 2 балла Мун. ур.- 1 балл		
2.	Качественная подготовка к музыкальным мероприятиям	Высокий уровень подготовки к проведению особо значимых мероприятий	Рег. ур.- 2 балла Мун. ур.- 1 балл		
3.	Взаимодействие с социумом	Осуществление связи с учреждениями дополнительного образования, ДОО, различными социальными институтами по реализации совместных проектов	Рег. ур.- 2 балла Мун. ур.- 1 балл		
4.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных педагогических конкурсах (международный, всероссийский, региональный, районный уровни) Учитываются только очные мероприятия	Региональный уровень: Победитель – 5 баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл Муниципальный уровень: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла		
		Активное участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ.	Рег. ур.- 2 балла Мун. ур.- 1 балл	Количество набранных баллов	
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии _____

Работник _____

_____ / (ФИО)

_____ / (ФИО)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ
ПО ДОЛЖНОСТИ «ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ»**

ФИО _____ МЕСЯЦ отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1.	Эффективность деятельности по здоровьесбережению и обеспечению безопасности жизнедеятельности	Отсутствие травматизма во время проведения занятий и мероприятий	Факт-1 балл		
2.	Образовательная деятельность	Создание условий для овладения воспитанниками ООП (Развивающая предметно-пространственная среда) Результативное участие воспитанников в спортивных соревнованиях, праздниках и пр. мероприятиях	Факт-1 балл Федеральный ур.- 3 балла Регион. ур.- 2 балла Муниципальный ур. - 1 балл Факт-1 балл		
3.	Качественная организация работы с родителями (законными представителями)	Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	Факт-1 балл		
4.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога в статусе докладчика на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня и уровня образовательной организации Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы)	Федеральный ур.- 3 балла Регион. ур.- 2 балла Муниципальный ур. - 1 балл Федеральный ур.- 5 балла Регион. ур.- 3 балла Муниципальный ур. - 2 балла ДОУ - 1 Факт-1 балл		
5.	Методическая деятельность	Активное участие в работе комиссии, творческих групп, Педагогического совета.	Факт-1 балл		
6.	Дополнительное образование.	Организация досуговой или кружковой деятельности.	Факт- 1-2 балла Количество набранных баллов		

Председатель Комиссии _____

Работник _____

_____ / (6660)

_____ / (6103)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ»**

ФИО _____ отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1.	Образовательная деятельность.	Систематическое участие в организации и проведении мероприятий отдела ДОД (выходящее за рамки должностных обязанностей)	Участие-1 балл Победитель 3 балла		
2.	Результативность методической, исследовательской, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности учителя	Участие в реализации инновационных, федеральных проектов	Факт-1 балл		
3.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (международный, всероссийский, региональный, муниципальный, ДОУ) Учитываются очные конкурсы.	Региональный ур.- 3 балла Муниципальный ур.- 2 балла Школьный ур. - 1 балл		
			Количество набранных баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии _____

Работник _____

_____ / (подпись)

_____ / (подпись)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ
ПО ДОЛЖНОСТИ «МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ»**

ФИО _____ МЕСЯЦ отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерии оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям, в оформлении игровых зон.	Факт -1-3 балла		
		Адаптационный период (от 1 до 5 случаев)	Факт-1-4 балла		
2	Результативность работы с родителями	Эффективная организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников	Факт-1 балла		
		Сохранность контингента, отсутствие (снижение) пропусков воспитанников	Факт-3 балла		
		Посещаемость составляет старший возраст- свыше 91%, младший возраст- свыше 81% посещаемость составляет старший возраст, от 81% до 90%, младший возраст от 75% до 80% посещаемость составляет старший возраст-от 75% до 80%, младший возраст от 70% до 74%	Факт-2 балла Факт-1 балла		
3	Эффективная работа по здоровьесбережению воспитанников	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	Факт-2 балла		
		от 1 до 2 случаев заболевания старший возраст;	Факт-1 балла		
		от 2 до 3 случаев – младший возраст от 2 до 3 случаев заболевания старший возраст			
4	Участие в организации и проведении мероприятий	Помощь и активное участие в мероприятиях ОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	Факт-1-5 балла		
		Помощь в оформлении помещений, территорий. Экономия моющих средств, воды, электроэнергии.	Факт-1-5 балла Факт-0,5-1 балл		
5	Экономичное расходование водо-энерго-тепло ресурсов, моющих средств		Количество набранных баллов		
			Дата заполнения		

Председатель Комиссии

подпись

/ (ФИО)

Работник

подпись

/ (ФИО)

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДЕЖКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ»**


ФИО _____ отчетный период _____

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	деятельности	Критерии оценки	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	Факт - 1 балл			
2	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ОУ, обновление интерьера.	Факт - 1 балл			
3	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.	Факт - 1 балл			
			Количество набранных баллов			
			Дата заполнения			

Председатель Комиссии _____ / (подпись)

Работник _____ / (подпись)

Учено мнение профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад
№ 13»

Председатель
профсоюзной организации
 А.М.Крючкова

Протокол № 16 от 27.05.2019 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ
«Детский сад № 13»

 С.В.Ленкевич
Приказ № 45 от 27.05.2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

2019 г.

Учено мнение профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад № 13»
Председатель
профсоюзной организации
А.М.Крючкова
Протокол № 6 от 24.05.2019 г.



«УТВЕРЖДАЮ»:
заведующий МДОУ
«Детский сад № 13»
С.В.Ленкевич
Приказ № 45 от 24.05.2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда между

педагогическими работниками

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

Список

работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
1.	Повар	7 дней

Список

производств (работ) с вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда

№ п/п	Должность	Степень вредности (класс) условий труда, % надбавка
1.	Повар	3.2 8,0 %
2.	Младший воспитатель	3.1 4,0 %
3.	Уборщик служебных помещений	3.1 4,0 %
4.	Кастелянша	3.1 4,0 %

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

на 2024-2025 гг.

Администрация МДОУ «Детский сад № 13», в лице и.о. заведующего учреждения Кудрявцевой В.Ю., и трудовой коллектив в лице председателя ПО Санчес Н.А. заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2024-2025 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда:

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1.	Организация обучения и проверка знаний по охране труда сотрудников МДОУ. Проведение инструктажей с сотрудниками.	При приеме на работу 2 раза в год	Заведующий ДОУ Ответственный по ОТ
2.	Обучение по охране труда руководителей, заместителей руководителя, членов комиссии, ответственных по ОТ и уполномоченного по ОТ в обучающих организациях	1 раз в 3 года	Заведующий ДОУ Завхоз Ответственный по ОТ
3.	Организация обучения и проверка знаний правил электробезопасности электротехнического персонала ДОУ.	1 раз в 3 года	Заведующий ДОУ Завхоз
4.	Проведение специальной оценки условий труда	1 раз в 5 лет	Заведующий ДОУ Ответственный по ОТ
5.	Проведение общего технического осмотра здания, сооружений, прогулочных участков на соответствие безопасной эксплуатации	В течение года	Заведующий ДОУ Завхоз Ответственный по ОТ
6.	Проведение административно-общественного контроля по ОТ	1 раз в год	Комиссия по ОТ
7.	Организация и проведение медицинских осмотров работников. Вакцинация сотрудников ДОУ против гриппа. Проведение гигиенического обучения.	1 раз в год	Заведующий ДОУ Медсестра
8.	Пополнение аптечек первой медицинской помощи. Осуществлять регулярную проверку питьевого режима.	По мере необходимости Постоянно	Заведующий Медсестра
9.	Проведение замеров сопротивления изоляции токоведущих частей силового и осветительного электрооборудования	1 раз в год	Заведующий Завхоз

10.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с требованиями СанПин	По мере необходимости	Завхоз
11.	Контроль за системой отопления в осенне - зимний период	Август-сентябрь	Заведующий ДОУ Завхоз
12.	Контроль за состоянием систем тепло - водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей. Проведение ремонтов.	Постоянно В течение года	Заведующий ДОУ Завхоз
13.	Проверка пожарного гидранта. Приобретение огнетушителей.	2 раза в год 1 раз в 5 лет (или по рекомендации после проверки обслуживающей организацией)	Заведующий Завхоз
14.	Обслуживание пожарной сигнализации и оповещения о пожаре.	В течение года	Заведующий ДОУ Завхоз
15.	Охрана объекта средствами тревожной сигнализации	В течение года	Заведующий ДОУ Завхоз
16.	Услуги по обеспечению передачи сигнала о состоянии системы пожарной сигнализации	В течение года	Заведующий ДОУ Завхоз
17.	Акарицидная обработка прогулочных участков МДОУ	Май	Заведующий ДОУ Завхоз
18.	Проведение косметических ремонтов в групповых помещениях, кабинетах и других помещениях МДОУ	По мере необходимости	Заведующий ДОУ Завхоз
19.	Приобретение новой мебели в группы и кабинеты. Регулярный ремонт мебели во всех помещениях.	По мере необходимости	Заведующий ДОУ Завхоз
20.	Своевременное обеспечивание сотрудников: - средствами индивидуальной защиты; - моющими и дезинфицирующими средствами; - посудой	По мере необходимости	Заведующий ДОУ Завхоз
21.	Развитие материально-технической базы	По мере	Заведующий

	(приобретение интерактивного оборудования)	необходимости	ДОУ Завхоз
22.	Проведение мероприятий по благоустройству детского сада: - ремонт и покраска оборудования на участках; - замена старого оборудования на прогулочных участках; - ремонт и покраска ограждения, ворот и калиток; - завоз песка	В течение года	Заведующий ДОУ Завхоз

И.о. заведующего



Виктория Юрьевна Кудрявцева

Представитель работников:
Председатель профкома



Наталья Александровна Санчес

ВЫПИСКА

из протокола № 4 от 27.06.2024 г. общего собрания работников

Коллективный договор (с изменениями и дополнениями) на период с 2024 – 2026 г. между администрацией муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ «Детский сад № 13» и общего собрания работников данного образовательного учреждения решили подписать.



И.о. заведующего МДОУ
«Детский сад № 13»
(Виктория Юрьевна Кудрянцева)

27.06.2024 г.



Председатель профсоюза
(Наталья Сергеевна Санчес)

27.06.2024 г.

Принято
Собранием трудового коллектива
МДОУ «Детский сад № 13»
Протокол № 4 от 27.06.2024 г.

РЕШЕНИЕ

Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13» принят и подписан единогласно на период с 2024 – 2026 гг.

И.о. заведующего МДОУ
«Детский сад № 13»



(Виктория Юрьевна Кудрявцева)

27.06.2024 г.

Представитель ППО



(Наталья Александровна Санчес)

27.06.2024 г.