

Утверждаю:

От работодателя
Заведующий МДОУ
«Центр развития ребенка- детский сад
№6» п. Пролетарский
Гюнтер Л.И.



М.П.

«10» января 2025 г.

Согласовано:

От работников
Председатель первичной
Профсоюзной организации МДОУ
«Центр развития ребенка- детский
сад №6» п. Пролетарский
Лифинцева Т.А.

«10» января 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский

На период с «10» января 2025 года по «9» января 2028 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании
«10» января 2025 года (протокол №1)



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф. И. О. полностью)	заведующий Гюнтер Лидия Игоревна
2.	Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф. И. О. полностью)	председатель первичной профсоюзной организации Татьяна Александровна Лифинцева
3.	Юридический адрес организации	Белгородская обл., Ракитянский р-н, п. Пролетарский, ул. Железнодорожная, 16
4.	Телефон представителя работодателей	35-4-49
5.	Телефон представителя работников	89511413735
6.	Вид экономической деятельности	85.11
7.	Численность работников организации	44
8.	Наличие приложений к коллективному договору (наименование)	Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка. Приложение № 2 Выписка из протокола общего собрания работников: рассмотрение и утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками на 2024-2026 годы. Приложение № 3 Положение об организации работы по охране труда ДОУ. Приложение №4 Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №6» п. Пролетарский Ракитянского района Белгородской области (в новой редакции) Приложение №5 Приказ о завершении СОУТ. Приложение №6 Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда. Приложение №7 Перечень профессий с вредными и опасными условиями труда. Приложение №8 Перечень профессий, нуждающихся в обеспечении специальной одежде. Приложение №9 Перечень профессий и должностей, получающих бесплатное мыло, смывающее или обезжиривающее средства. Приложение №10 Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам учреждения.

		Приложение №11 Соглашение по охране труда на 2024-2026 годы.
--	--	---

ОГЛАВЛЕНИЕ:

Раздел I.	Общие положения	5
Раздел II.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
Раздел III.	Рабочее время и время отдыха	11
Раздел IV.	Оплата и нормирование труда	15
Раздел V.	Социальные гарантии и льготы	17
Раздел VI.	Охрана труда и здоровья	18
Раздел VII.	Гарантии профсоюзной деятельности	22
Раздел VIII.	Работа с молодежью	25
Раздел IX.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	26
Раздел X.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	27
Приложение 1	Правила внутреннего трудового распорядка муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский	28
Приложение 2	Выписка из протокола общего собрания работников	42
Приложение 3	Положение об организации работы по охране труда ДООУ	43
Приложение 4	Положение о формировании фонда оплаты труда в образовательных учреждениях Ракитянского района.	46
Приложение 5	Приказ о завершении СОУТ.	69
Приложение 6	Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда.	71
Приложение 7	Перечень профессий с вредными и опасными условиями труда, ненормированном рабочем времени.	75
Приложение 8	Перечень профессий, нуждающихся в обеспечении специальной одежде.	76
Приложение 9	Перечень профессий и должностей, пролущающих бесплатное мыло, смывающее или обезжиривающее средства.	77
Приложение №10	Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам учреждения.	78
Приложение №11	Соглашение по охране труда на 2024-2026 годы.	80

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

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад № 6» п. Пролетарский
(наименование образовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Отраслевое соглашение министерства образования Белгородской области и региональной организации Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 годы;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 Гюнтер Лидии Игоревны (далее – работодатель); (Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Лифинцевой Татьяны Александровны. (Ф.И.О.)

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

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

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

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации 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 образовательной организации 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 (статья 44 ТК РФ). 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. Действие коллективного договора регламентируется ст.43 ТК РФ.

Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами с «10» января 2025 года по «9» января 2028 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление осуществляется путем подписания дополнительного соглашения между сторонами, которое является приложением к ранее заключенному договору.

Продляется срок действия договора в том же порядке, в котором он заключался (в ходе переговоров между сторонами).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников независимо от того, состоят ли они членами профсоюза или нет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

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

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы .

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ .

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

В трудовом договоре оговаривать объем 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 нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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.

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

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

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

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

Массовым является увольнение 5% от общего числа работников в течение 30 дней.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающих квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 2 часа с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

2.2.13. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (ст.187 ТК РФ).

При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – по Белгородской области;

200 рублей – за пределы Белгородской области;

500 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 40%, но не более 700 руб. в сутки.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

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

2.2.15. 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.

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

2.2.17. 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.18. Не смотря на то, что принято решение о сокращении штата работников, не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации;

- с беременными женщинами;
- с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- с одинокими матерями, отцами воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка — инвалида до 18 лет).

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

2.4. Согласно ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

— В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

— Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

— Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

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 образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего 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, женщин — 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)⁴.

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

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

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись 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 (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. Продолжительность рабочей с выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами. Выходными днями является суббота и воскресенье.

3.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателем.

3.10. Педагогический процесс осуществляется согласно утвержденному расписанию.

3.11. 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 РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

3.13. 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 заранее 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 третьей статьи 113 ТК РФ.

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.

3.14. 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 с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками, (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.16. 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 (статья 122 ТК РФ).

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

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным

органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть 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 РФ.

3.18. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день 6 дней;
- за работу без больничного листа 3 дня;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 1 коллективного договора.

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 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.20. 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 педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня в соответствии с законодательством РФ.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работникам 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 (статья 121 ТК РФ);
- 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, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.21. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня
- прохождение диспансеризации и медосмотра (ст.185 ТК РФ) -1 календарный день
- донорам крови (ст. 186 ТК РФ)- 1 календарный день
- для проведения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19)– 2 календарных дня.

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

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

3.24. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ)

3.25. Предоставлять работникам отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.

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

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 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.
- предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.28. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ)

3.29. Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового Кодекса РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца:

- за первую половину месяца 25 числа каждого месяца;
- окончательный расчет за месяц 10 числа каждого 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 соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации». Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. 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); выплаты стимулирующего характера.

Педагогический работник учреждения, осуществляющий образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (часть 2 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации).

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; совмещении (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Оплата труда за выполнение работ в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно за фактически отработанные часы по замещению согласно окладам, размер которых утверждается постановлением Правительства Белгородской области. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 500 рублей.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.11.1. ФЗ – 273 «Закон об образовании в РФ»;

4.11.2. Постановление «О внесении изменений в постановление администрации Ракитянского района» от 28 мая 2014 года №45;

4.11.2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации от «08» декабря 2014г. № 117.

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

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

4.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости 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 (статья 151 ТК РФ).

4.15. Минимальный размер оплаты труда с 1 января 2025 года составляет в сумме 22440 рублей в месяц.

Далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.16. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.17. Работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территориях Донецкой народной республики, Луганской народной Республики и Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации осуществляются выплаты в размере средней заработной платы.

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счет средств работодателя. Выплачивать работникам учреждения единовременное пособие в юбилейные даты 50, 55, 60 лет.

5.2.4. 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 Федерального закона «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.

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

5.2.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Минтруда РФ от 11.07.2024 N 347Н.

6.1.4. Представители рабочих профессий проходят плановое обучение и проверку знаний раз в полугодие (требование инструкций) и раз в год (оказание первой помощи), ИТР и руководители — раз в 3 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 организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах. Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующей сертификацией работ и по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах, что является основанием для предоставления работникам соответствующего вида и объема гарантий и компенсаций;

6.1.9. 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.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

6.1.13. 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.

6.1.14. 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.

6.1.15. Контроль за безопасностью работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов и материалов.

6.1.16. Контроль при применении средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

6.1.17. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

6.1.18. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране

труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

6.1.19. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

6.1.20. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.21. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.22. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.23. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.24. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.1.25. Обеспечивает профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников комитета (комиссии) по охране труда, в том числе прохождение обучения по охране труда руководителей и специалистов организации и содействуют прохождению обучения по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц работников и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

6.1.26. Обеспечивает включение в коллективный договор мероприятия по улучшению условий и охране труда, в том числе мероприятия по организации проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий по выполнению видов испытаний комплекса ГТО на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2014 года № 375н «О внесении изменений в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков».

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи обслуживающего персонала для образовательной организации.

6.3. 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.

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. 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.

6.4.3. 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.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Представитель работников обязуется (Первичная профсоюзная организация):

6.6.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья;

6.6.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

6.6.4 осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

6.6.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

6.6.6. организовать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организации;

6.6.7. обеспечивает включение в коллективный договор мероприятия по улучшению условий и охране труда, в том числе мероприятия по организации проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий по выполнению видов испытаний комплекса ГТО

6.6.8. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, представитель работников вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

6.6.9 При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, представитель работников вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.6.10. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.6.11. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.7.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

6.7.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

6.7.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.7.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

6.7.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

6.7.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации.

6.7.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

6.7.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работники обязуются:

6.7.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

6.7.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

6.7.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

6.7.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

6.7.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

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

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

7.3.1. 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;

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

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

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

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

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

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

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

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

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

7.8. 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 (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. 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.

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

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

VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет (включительно). В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, пополнения молодыми кадрами, вовлечения молодых работников в активную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников, стороны договорились:

8.2. Совместные обязательства:

8.2.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и ряд мероприятий по ее реализации;

8.2.2. Провести конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов;

8.2.3. Обеспечить молодежи доступность бесплатного занятия спортом, самодетельностью, других творческих способностей и интересов;

8.2.4. Организовать и провести массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в создании, развитии и работе Молодежного совета;

8.3.2. Проводить работу по становлению молодежного движения в Организации, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала, здорового образа жизни молодых работников, решение молодежных проблем, и ежегодно отчитываться о проделанной работе на собрании (конференции) Совета молодых специалистов.

8.3.3. Выделить специальный фонд поддержки деятельности Молодежного совета профкома.

8.3.4. Ежегодно проводить среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства для выявления и поощрения лучших молодых специалистов. Победителям конкурсов профессионального мастерства среди молодежи осуществить стимулирующие выплаты к должностному окладу на основе положения о распределении стимулирующей части ФОТ,

устанавливаемой педагогическим работникам, обслуживающему персоналу в Учреждении на срок 1 год, со дня проведения конкурса.

8.3.5. Закрепить наставников за всеми молодыми работниками в период их стажировки.

8.3.6. Организация утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 1 месяца с начала их работы.

8.3.7. По ходатайству профсоюзной организации оказывать единовременную материальную помощь лицам:

- при рождении ребенка – 1000 рублей

- при бракосочетании – 1000 рублей.

8.3.8. Обязуется активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

8.3.9. Обязуется оказывать помощь молодым работникам, в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

8.3.10. Обязуются уделять особое внимание охране труда молодых работников.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

9.3. 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.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

Х. 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 7 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. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего.

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

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

10.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

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

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

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

от работодателя:

Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский
_____ Л.И. Гюнтер

«___» _____ 2025 год

от работников:

председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Центр развития
ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский
_____ Т.А. Лифинцева

«___» _____ 2025 год

Приложение № 1
к коллективному договору

Согласованно:
председатель ППО МДОУ «Центр развития
ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский
_____ Т.А. Лифинцева
Протокол № « 4 » от «24 »апреля 2024 г.

Утверждаю:
Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский
_____ Л.И. Гюнтер
Приказ № 54 от « 24 » 04 2024 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №6»
п. Пролетарский Ракитянского района Белгородской области.**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила трудового внутреннего распорядка (далее Правила) разработаны и приняты в соответствии с требованиями статьи 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский.

1.2. Настоящее Правило утверждено заведующим дошкольного образовательного учреждения и согласовано с первичной профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору, принятому 28.12.2020 года.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский.

1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

1.7. Лица, признанные иноагентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. (ст. 5, ч. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07.2022 N 255-ФЗ, ч. 1.1 ст. 12.2, ч. 4.1 ст. 46 Закона об образовании)

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский регулируются Трудовым кодексом РФ, законом об образовании, Уставом учреждения.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение трех дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованием статьи 59 ТК РФ.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, или сведения о трудовой деятельности в том числе в электронном виде, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; (Работник может информировать работодателя о трудовом стаже как по трудовой книжке, так и по форме СТД-Р).
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 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, 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, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, в осуществлении которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

–справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдается в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию во сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

–медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 года №342н);

–заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 48 пункт 9 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации"). При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии);

–справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования);

–личную медицинскую книжку (оформленная в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 18.02.2022 №90н).

2.5. Работники-совместители представляют вместо трудовой книжки выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы, с указанием должности и графика работы.

2.6. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

–составляется и подписывается трудовой договор;

–при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

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

–издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись;

–оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке; медицинское заключение об отсутствии противопоказаний; выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).

2.7. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работу руководитель МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский обязан:

–разъяснить его права и обязанности;

–познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда, провести инструктажи;

–познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей;

–ознакомить с иными локальными, нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции.

2.8. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка в электронном виде и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.10. Трудовые книжки хранятся у руководителя МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.11. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 99 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.12. В связи с изменениями в организации работы МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский (введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменение существующих условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме, не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 72,73,74 ТК РФ).

2.13. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

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

2.15. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский лишь в случаях, предусмотренных статьями 73, 78, 81 и 83 ТК РФ.

2.16. В день увольнения руководитель учреждения обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой.

2.17. Заведующий МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский имеет право расторгнуть трудовой договор (п. 1, п. 2 ст. 336 ТК РФ) с педагогическим работником:

- за повторное, в течение одного года, грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью ребенка.
- в случаях предусмотренных действующим законодательством.

2.18. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда. В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
 - о его трудовой функции;
 - о переводах Работника на другую постоянную работу;
 - об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
 - другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом,
- Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:
- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
 - при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ».

2.19. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя. Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или

иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона».

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА

Работник имеет право:

3.3. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.4. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.5. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

3.6. Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.7. Право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

3.8. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных учреждений устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

3.9. Педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

3.10. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей),

методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.10. Академические права и свободы, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать с психолого-медико-педагогической комиссией.
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном

законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательного учреждения, осуществляющей воспитание, правила внутреннего трудового распорядка.

4.2. Педагогический работник учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

4.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.6. Иные работники образовательного учреждения:

в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 6» п. Пролетарский наряду с должностями педагогических работников, предусматриваются должности административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих

вспомогательные функции.

Право на занятие должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

5.1. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84. Г Трудового кодекса РФ».

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

6.1. Режим работы учреждения: с 7.00 до 19.00. В МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский устанавливается 5-дневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Сторожа работают по графику с 19.00 до 7.00 (выходные дни предоставляются по графику работы).

6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников устанавливается рабочая неделя 36 часов.

6.3. Отпуск персонала:

- заведующий – 42 календарных дня;
- ст. воспитатель – 42 календарных дня
- ст. медсестра – 42 календарных дня
- педагоги – 42 календарных дня;
- обслуживающий персонал – 28 календарных дней;
- учитель – логопед – 56 календарных дня;
- повар – 35 календарных дней;
- машинист по стирке белья – 34 календарных дня;
- завхоз 34 календарных дня;
- педагогам в группах компенсирующей направленности и в группах комбинированной направленности дополнительный отпуск 14 календарных дней.

Режим работы воспитателей

устанавливается в 2 смены:

1 смена – 07.00-14.12

2 смена – 11.48-19.00

Младшие воспитатели

08.00-16.30

Повара

1 смена – 07.00-15.30

2 смена – 08.00-16.30

Машинист по стирке белья

08.00 – 16.30

Старшая медсестра

08.00 – 16.30

Кастелянша

08.00-16.30

Кладовщик

08.00-16.30

Дворник

08.00-16.30

Рабочий по ремонту

08.00 – 16.30

Для работников администрации, учебно – вспомогательного персонала режим работы устанавливается с 08.00 до 16.30, для узких специалистов часы работы устанавливаются согласно нормам их рабочего времени и отдыха (приказ Минобрнауки России от 27 марта 2006. № 69). Для следующих категорий работников: заведующий, завхоз, устанавливается ненормированный рабочий день.

6.4. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству, как внутри, так и за пределами учреждения.

6.5. Работа в выходные дни и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового кодекса РФ, накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

Заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических совещаний, родительские собрания, продолжительность которых, составляет от одного часа до 2,5 часов, проводятся в нерабочее время.

6.6. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учётом мнения профсоюзного комитета в соответствии с утверждённым графиком. Отдельным категориям работников, предусмотренными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями статьи 119 ТК РФ не менее 3-х календарных дней.

6.8. Работникам МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождение ребенка – 2 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации 3 календарных дня.

6.9. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня, при отсутствии в течение года больничного листа.

6.10. Учет рабочего времени организуется учреждением в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

6.11. В случае отсутствующего воспитателя на смене 1 неделю заменяет этого работника воспитатель данной группы. В последующие дни привлекаются воспитатели и узкие специалисты согласно графика работы (статья 56, 60 и 101 ТК РФ).

6.12. В период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей;
- находится в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах и кабинетах;

- оставлять рабочее место без согласования с администрацией.

VII ОСНОВНЫЕ ПРАВА ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

7. Администрация МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский имеет право:

7.1. На управление образовательным процессом.

7.2. Принимать на работу работников дошкольного образовательного учреждения, устанавливать дополнительные льготы, гарантии работникам, устанавливать общие правила и требований по режиму работы, установление должностных требований.

7.3. Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Администрация МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский обязана;

7.6. Обеспечить соблюдение требований устава учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка.

7.7. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

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

7.9. Постоянно контролировать знание правил охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

7.10. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и детей.

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

7.12. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

7.13. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

7.14. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

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

7.16. Своевременно предоставлять отпуска работникам в соответствии с утвержденным на год графиком.

7.17. Заведующий имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) работника детского сада (ст. 76 ТК РФ):

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны

были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.,

VIII. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- доплаты и надбавки
- награждение ценными подарками;
- награждение почетной грамотой.

8.2. Поощрения применяются заведующим по представлению трудового коллектива, членов администрации, профсоюзного комитета.

8.3. За особые трудовые заслуги работников администрация представляет их кандидатуры в вышестоящие органы к награждению правительственными и почетными званиями.

8.4. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

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

9.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

9.3. Увольнение, в качестве дисциплинарного взыскания, может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

9.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

9.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

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

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая в ред. Федерального закона от 03.08.2018 N 304-ФЗ).

9.8. Взыскание объявляется приказом по МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

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

9.10. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующая вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

9.11. Педагогические работники детского сада, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по пункту 4 «б» статьи 56 Закона РФ «Об образовании».

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

9.12. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

9.13. Дисциплинарные взыскания к руководителю учреждения применяются тем органом управления образования, который имеет право его назначать и увольнять.

9.14. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену руководства и на ходатайство в вышестоящие органы об его замене.

Правила внутреннего трудового распорядка относятся к локальным правовым актам, регламентирующим уставную деятельность дошкольного учреждения.

Приложение 2
к коллективному договору

Выписка из протокола
внеочередного общего собрания работников МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад
№ 6»
п. Пролетарский

10.01.2025 г.

№1

Председатель: Гюнтер Л.И.

Секретарь: Святченко Е.В.

Присутствовали 34 человека.

Повестка дня:

1. Рассмотрение и утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками на 2025-2027 годы.

По первому вопросу слушали: председателя профкома Лифинцеву Т.А. Она ознакомила работников с Коллективным договором между работодателем и работниками на 2025-2027 год.

Выступили: Гюнтер Л.И., заведующий МДОУ, которая предложила принять и утвердить коллективный договор на 2025-2027 годы.

Решили: утвердить коллективный договор МДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 6» п. Пролетарский на 2025-2027 годы.

Председатель

/Гюнтер Л.И./

Секретарь / Святченко Е.В./

Приложение 3
к коллективному договору

Рассмотрено на общем собрании
Работников учреждения

Протокол №3 от «18 » июля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ «Центр развития ребенка

Л. И. Гюнтер

Приказ от «22» июля 2024 г. № 105

ПОЛОЖЕНИЕ

**об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного
процесса в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 6»**

п. Пролетарский

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями Минтруда России от 08. 02. 2000 г. № 14 «Об утверждении рекомендации работы службы по охране труда в организации», от 22. 01. 2001 г. № 10 «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях», приказом Минобразования России от 11.03.1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».
- 1.2. Настоящее Положение разработано с целью установления порядка организации работы по охране труда в учреждении и его структурных подразделениях, должностные обязанности по охране труда различных категорий работников учреждения и их ответственность за выполнение требований охраны труда.
- 1.3. Настоящее Положение является нормативным документом прямого действия, обязательным для руководства и исполнения.
- 1.4. Работники образовательного учреждения обязаны соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, правильно применять средства индивидуальной защиты,

немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей.

2. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Учреждение в рамках своих полномочий обеспечивает:

- Реализацию государственной отраслевой политики в области охраны труда и создание безопасных условий для осуществления образовательного процесса в МДОУ;
- Участие в разработке положений, инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- Издание приказов о назначении ответственных лиц за обеспечение охраны труда и технике безопасности, о назначении комиссий по охране труда;
- Финансирование мероприятий по охране труда и технике безопасности в МДОУ;
- Планирование и организацию обучения по охране труда работников МДОУ и ответственных лиц, проверку их знаний;
- Расследование несчастных случаев с работниками и воспитанниками в соответствии с установленным порядком;
- Анализ состояния условий и охраны труда, причин несчастных случаев с воспитанниками, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников, состояние пожарной безопасности учреждения;
- Приостановление частично или полностью деятельности учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения причин, порождающих указанную опасность;
- Привлечение к ответственности в установленном порядке лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению безопасности образовательного процесса;

3. РУКОВОДСТВО РАБОТОЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Общее руководство и ответственность за организацию работы по охране труда возлагается на заведующего МДОУ.

4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ

Комиссия по охране труда в учреждении:

- Контролирует соблюдение законодательства и нормативных правовых актов по охране труда;
- Осуществляет контроль состояния охраны труда и безопасных условий образования в учреждении;
- Организует профилактическую работу по снижению травматизма;
- Участвует в работе комиссии по контролю состояния охраны труда;
- Принимает участие в планировании мероприятий по охране труда, ведет документацию по охране труда;
- Организует проведение инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда;
- Ведет пропаганду по охране труда.

4. ФУНКЦИИ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

4.1. Выявление опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Проведение анализа состояния причин травматизм, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников и воспитанников.

4.3. Оказание помощи в организации проведения испытаний производственного оборудования, малых форм и спортивного инвентаря на соответствие требованиям охраны труда.

4.4. Проведение проверок, обследований технического состояния здания, сооружений, оборудования на соответствие их требованиям, правилам и нормам по охране труда, проверка

эффективности работы вентиляционной системы, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты.

4.5. Участие в разработке коллективного договора, соглашений по охране труда.

4.6. Разработка совместно с руководителем учреждения мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда, а также планирование мер, направленных на устранение нарушений правил безопасности труда по предписаниям органов надзора и контроля.

4.7. Оказание помощи руководителю учреждения в составлении списков профессий и должностей, согласно которым работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, пользоваться предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые, вредные и опасные условия труда, а также перечня профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.

4.8. Разработка программы по охране труда и проведение вводного инструктажа с вновь принятыми на работу в учреждение.

4.9. Участие в проведении обучения по охране труда работников учреждения и проверке их знаний.

4.10. Согласование инструкций по охране труда.

4.11. Рассмотрение заявлений и жалоб работников и родителей воспитанников по вопросам охраны труда, подготовка предложений заведующему МДОУ по устранению указанных недостатков в работе и ответов заявителям.

4.12. Обеспечение учреждения необходимыми наглядными пособиями, правилами, нормами, плакатами по охране труда, оборудование информационных уголков по охране труда.

4.13. Контроль:

- выполнение мероприятий раздела «охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда, мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай, и других мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса;
- соблюдение требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда;
- наличия инструкций по охране труда для всех должностей и видов работ;
- доведения до сведения работников вводимых в действие новых законодательных и правовых актов по охране труда;
- соблюдения установленных порядков и сроков;
- проведение необходимых испытаний оборудования;
- проверки эффективности работы защитных устройств на рабочем оборудовании;
- проведения проверок заземления электроустановок и изоляции электропроводки в соответствии с действующими правилами и нормами;
- обеспечения, хранения, стирки, чистки, ремонта и правильного применения спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- проведения обучения, проверки знаний и всех видов инструктажей по охране труда работников;
- расследования и учета несчастных случаев, организации хранения актов формы Н-1, Н-2, других материалов расследования несчастных случаев с работниками и воспитанникам;
- расходование средств, выделяемых на выполнение мероприятий по охране труда;
- предоставления льгот и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- выполнения администрацией МДОУ предписаний органов госнадзора и ведомственного контроля.

5. ПРАВА КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

5. Работники комиссии по охране труда учреждения имеют право:

5.1. Беспрепятственно обследовать служебные и бытовые помещения учреждения, знакомится с документами по охране труда.

- 5.2. Проверять состояние условий и охраны труда и предъявлять ответственным лицам предписания для обязательного исполнения.
- 5.3. Запрещать эксплуатацию оборудования при выявлении нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающих угрозу жизни и здоровью работников или воспитанников, с уведомлением Заведующего МДОУ.
- 6.4. Принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда на советах, производственных совещаниях, заседаниях профсоюзного комитета.

Приложение 4 к коллективному договору

Принято Утверждаю:

Общим собранием работников Учреждения
Заведующий МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 6» п. Пролетарский
Протокол от «17»07 2023 г. №3 _____ Гюнтер Л.И.
Приказ от «17» 07 2023 г. № 78

Согласовано

Председатель профкома МДОУ №6
_____ Лифинцева Т.А.
Протокол от «18» июля 2023 г. №5

Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №6» п. Пролетарский Ракитянского района Белгородской области (в новой редакции)

1 . Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №6» п. Пролетарский (далее – ДООУ) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Ракитянского района.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Бюджетным кодексом Российской Федерации,
- Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 99 (с последующими изменениями),
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»,
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р,
- Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96),
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями),
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»,
- Постановлением правительства Белгородской области «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года N 134-ПП»от 26 декабря 2022 г. N 814-пп.
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Отраслевыми соглашениями по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- Методическими рекомендациями, направленными письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
- Постановлением администрации Ракитянского района «Об установлении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений» от 28.05.2014г. №45.
- Постановлением администрации Ракитянского района «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» от 28.11.2019 г. №172, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Положение применяется при определении заработной платы всех категорий работников: педагогических и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. Заработная плата работников Учреждения формируется с использованием нормативных документов и при участии выборных органов:

- Трудовой договор
- Коллективный договор
- Штатное расписание
- Тарификация
- Комиссия по распределению стимулирующих выплат
- Профсоюзный комитет учреждения.

1.4. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работникам Учреждения с учетом уровня образования, квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности Учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.5. Настоящее Положение способствует привлечению высококвалифицированных педагогических работников в Учреждение с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.6. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения должностных окладов работников, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда.

1.7. Настоящее Положение используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников Учреждения — совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов к окладам, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;
- заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- базовые оклады работников Учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, за работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы;
- стимулирующие и иные выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.8. Размер, порядок, условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются трудовым договором. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

1.9. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ Учреждения. Заработная плата работников Учреждения устанавливается работодателем.

1.10 Базовая часть ФОТ для педагогических работников Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения и работы с воспитанниками в группах компенсирующей, оздоровительной направленности.

1.11. Базовая часть ФОТ для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемой работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работ работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.12. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем два раза в месяц, в день, установленный Коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, на основании табеля учета рабочего времени 25 числа и 12 числа каждого месяца, путем перечисления на указанный работником счет.

1.13. Настоящее Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.14. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств финансового обеспечения выполнение государственного задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.15. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Белгородской области на соответствующий год между правительством Белгородской области, Белгородским объединением профсоюзов.

1.16. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.17. Система оплаты труда в ДОУ регулируется коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Ракитянского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

1.18. На систему оплаты труда по данному Положению переведены все работники, работающие в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад №6» п. Пролетарский, финансируемый из муниципального и федерального бюджета.

2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников созданной в учреждении Комиссией, к компетенции которой относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. Комиссия создаётся приказом заведующего Учреждения, в состав Комиссии входит 5 человек.

2.3. Члены Комиссии избираются путем голосования при большинстве голосов за кандидатуру: из представителей работников Учреждения от разных категорий (педагогического и прочего персонала) – на Общем собрании работников.

2.4. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзного комитета Учреждения.

2.5. Заведующий Учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на ее заседаниях с правом решающего голоса.

2.6. Из числа членов Комиссии простым большинством голосов путем открытого голосования избирается председатель и секретарь. Работу Комиссии возглавляет председатель.

2.7. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания.

2.8. Члены Комиссии:

- рассматривают материалы по самоанализу (самооценке) деятельности работников;
- в пределах своей компетенции запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника Учреждения;
- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель Комиссии.

2.9. Комиссия рассматривает и анализирует результаты работы работников на основании справок по контролю, журнала контроля санитарного состояния, карт оперативного контроля.

2.10. Заседания Комиссии проводятся за 1 полугодие в сроки до 20 января и за 2 полугодие до 20 сентября.

2.11. Заседания Комиссии оформляются протоколом. В протоколе фиксируется:

- дата проведения заседания;
- список присутствующих лиц;
- повестка дня;
- ход обсуждения вопросов;
- предложения, вопросы, рекомендации и замечания членов Комиссии;
- решение Комиссии.

2.12. Сумма стимулирующих выплат и количество набранных баллов оформляются приложением к протоколу заседания Комиссии. Протоколы подписываются председателем и секретарём Комиссии, нумеруются, прошнуровываются, скрепляется подписью заведующего и печатью Учреждения.

2.13. Нумерация протоколов ведётся от начала календарного года. Протоколы хранятся 3 года.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам

3.1. За 2 недели до начала заседания (до 20 января и 20 сентября) Комиссии работники обязаны сдать на рассмотрение листы согласования размера стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности и оценки труда (далее – листы согласования) и материалы Портфолио - только педагогические работники в Комиссию.

3.2. В день заседания члены и председатель Комиссии выслушивают мнение каждого работника о результатах проведения самооценки по показателям эффективности деятельности.

3.3. В случае отсутствия работника в период заседания, Комиссия вправе самостоятельно произвести оценку результативности труда по показателям эффективности деятельности. Если работник не предоставил к моменту заседания комиссии лист согласования и материалы Портфолио, комиссия не производит распределение стимулирующих выплат работнику.

3.6. В течение пяти рабочих дней с момента заседания Комиссии заведующий Учреждения издает проект приказа о распределении стимулирующих выплат и передает его на согласование профсоюзному комитету.

3.7. После выдачи мотивированного мнения профсоюзного комитета, заведующий знакомит каждого работника Учреждения с приказом, в котором работник ставит подпись.

3.8. После издания приказа о распределении стимулирующих выплат председатель профсоюзного комитета готовит проект дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении заработной платы работников, которое впоследствии заключает заведующий Учреждения с каждым работником и вкладывает в личное дело работника.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник в течение пяти рабочих дней с момента заседания Комиссии вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями к председателю Комиссии.

3.10. Экспертная комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней.

Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления Учреждения.

3.11. Комиссия в случае установления в ходе проверки факта нарушения норм «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников», повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.12. В случае установления заведующим Учреждения существенных нарушений при подведении итогов деятельности каждого работника, представленные результаты возвращаются Комиссии для исправления и доработки.

3.13. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты по оценке качества и результативности труда одного работника, производится в следующем порядке:

а) определяется объем (размер) средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (в рублях);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников производится подсчет баллов за соответствующий период по показателям эффективности деятельности для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется итоговая оценочная ведомость, отражающая суммарное количество баллов, набранное каждым работником. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период. Полученный размер стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы выплачивается ежемесячно в соответствии с данным Положением.

3.14. Стимулирующие выплаты работнику не начисляются в случае:

- привлечение работника к дисциплинарной или материальной ответственности (приказ заведующего);
- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения педагогической этики (приказ заведующего);
- наличия обоснованных жалоб родителей на качество организации образовательной деятельности с детьми и на качество исполнения должностных обязанностей работниками;
- неоднократные неисправленные нарушения в ходе проведения контроля в Учреждении и в ходе проверок контролирующими организациями.

4. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ФОТ_{общ} = ФОТ_{пп} + ФОТ_{пр.пер.}$, где:

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_{пр.пер.} - фонд оплаты труда прочего персонала.

Фонд оплаты труда педагогического персонала и прочего персонала формируется в соответствии с **нормативами** расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года N 565-пп "Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение

общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах образовательных организаций" из расчета на одного обучающегося в части оплаты труда с учетом поправочного коэффициента на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации.

Формула для расчета:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

K - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области на переходный период для отдельных малокомплектных дошкольных образовательных организаций (при отсутствии коэффициента - 1);

Д - доля фонда оплаты труда педагогического и прочего персонала в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

У - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по дошкольным образовательным организациям ($\text{ФОТ}_{\text{пр.пер}}$) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пр.пер}} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{ФОТ}_ц + \text{ФОТ}_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_б$ - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ - стимулирующий фонд оплаты труда;

$\text{ФОТ}_ц$ - централизованный фонд стимулирования заведующего дошкольной образовательной организацией, который составляет до 15 процентов от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего) (без учета $\text{ФОТ}_{\text{отп}}$).

В дошкольной образовательной организации формируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

$\text{ФОТ}_{\text{отп}}$ - фонд оплаты труда на замену работников, находящихся в отпуске, рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников: помощник воспитателя, заведующий, медицинский персонал, повар, шеф-повар, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сторож, подсобный рабочий, кладовщик, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части), делопроизводитель, водитель автомобиля, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_б \times ш, \text{ где:}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 70 процентов. Значение "ш" определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно."

5. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.

В части фонда оплаты труда на педагогический персонал дошкольная образовательная организация самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на областном уровне).

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{пед.пер.}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{пед. Пер.}} \times \text{Дс, где}$$

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала

Рекомендуемый диапазон Дс от 20 до 70 процентов. Значение Дс определяется организацией самостоятельно.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и гарантированной части (ФОТг):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТо} + \text{ФОТг}$$

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТг} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{Дг, где}$$

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

6. Расчет оплаты труда работников

6.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада (приложение N 3) с применением гарантированных выплат (приложения N 4, N 5) и стимулирующих выплат (приложения N 1, N 2) согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$\text{Зп.восп.} = (\text{О баз.восп.} \times \text{Кпопр. на контингент} \times (1 + \text{K1} + \text{K2})) + \text{С,}$$

где:

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению N 3;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

$$K = \frac{\text{численность контингента по численному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования в каждом муниципальном районе (городском округе) в разрезе каждой группы дошкольной организации в соответствии с паспортом бюро технической инвентаризации и СанПиН.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

K1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

K2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N 5).

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$$\text{Зп.пед} = (\text{О баз.пед.} \times \text{Кпопр. на контингент} \times (1 + \text{K1} + \text{K2})) + \text{С,}$$

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно приложению N 3;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

численность контингента по численному составу в целом по
 $K = \frac{\text{дошкольной образовательной организации на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование дошкольной образовательной организации в соответствии с СанПиН}}$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования в каждом муниципальном районе (городском округе) в разрезе каждой дошкольной организации.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

K1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

K2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N 5);

C - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы (приложения N 1, N 2).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января. Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором, в пределах фонда стимулирования.

6.2. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении N 3.

$Зппр = (О \text{ баз.пр.} \times (1 + K2)) + C$, где

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала.

K2 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

C - стимулирующие надбавки (приложения N 1, N 2).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января. Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором, в пределах фонда стимулирования.

6.3. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

6.3.1. Оплата труда заведующего дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующей надбавки:

$Зпзавед. = (\text{средняя } Зп \text{ базовая воспит.} \times (1 + K + A)) + Сн$, где

Сред Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя,

K - коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 до 200 - 0,7;

от 201 до 250 детей - 1;

от 251 и более детей - 1,2;

A - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

По окончании срока действия установленных квалификационных категорий, после аттестации руководителей:

A - доплата руководителю при соответствии занимаемой должности без учета рекомендаций - 0,15;

Сн - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

6.3.2. Оплата труда старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, с применением коэффициентов.

Заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается руководителем на основании заключаемых трудовых договоров.

Базовая заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада заведующего дошкольной образовательной организации без учета доплаты ему за соответствие занимаемой должности.

Стимулирующая часть заработной платы старшего воспитателя устанавливается органом самоуправления дошкольной образовательной организации по представлению заведующего дошкольной образовательной организацией в соответствии с критериями эффективности работы (приложения N 2, N 1).

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

$$\text{ЗПбст.восп.} = \text{Б.зп.зав.} \times (\text{К} + \text{А}), \text{ где:}$$

Б.зп.зав. - базовая заработная плата заведующего без учета доплаты за соответствие занимаемой должности;

К - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

А - коэффициент за квалификационную категорию

0,05 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15 - для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается два раза в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

6.4. Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6.5. Стимулирующие надбавки устанавливаются по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором и с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

6.6. Доплата за отраслевые награды: звания "Отличник просвещения", "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" (Приложение 5).

7. Общие положения Методики

Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в дошкольных образовательных организациях, в дошкольных группах общеобразовательных организаций производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены доплаты за работу в сельской местности - для педагогических и медицинских работников) на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней

в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

Для вновь принятых работников стимулирующая по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

8. Порядок оплаты труда медицинских работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

8.1. Настоящий Порядок применяется для расчета заработной платы медицинским работникам, работающим в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - врачи и медицинские работники).

Оплата труда медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств местного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от квалификационной категории, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Месячная заработная плата медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, определяется на основании установленного базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда медицинских работников в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, компенсационных выплат, доплат и стимулирующих выплат регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативно-правовыми документами.

Размеры базовых должностных окладов медицинским работникам устанавливаются в соответствии с приложением N 3.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику врачей и медицинских работников образовательных организаций определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении.

8.3. Медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада:

- в размере 20 процентов за работу в образовательных организациях компенсирующей направленности, группах компенсирующей направленности в соответствии со специализацией врача и медицинского работника;
- в размере 25 процентов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Кроме того, медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются гарантированные доплаты от базового должностного оклада в следующих размерах:

- медицинским работникам, работающим в образовательных организациях, за непрерывный стаж работы от 3 до 5 лет - 50 процентов, свыше 5 лет - 60 процентов.

В случаях, когда медицинским работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения,

установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

8.4. К компенсационным выплатам относятся выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда: предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется управляющим советом организации или другим управляющим органом организации в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

8.5. Стимулирующие выплаты медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются по критериям оценки результативности профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда медицинских работников образовательных организаций осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного в образовательной организации, в размере до 180 процентов от суммы базовых должностных окладов по категории медицинских работников образовательных организаций.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации и (или) коллективными договорами, согласованным в установленном порядке с вышестоящей организацией (учредителем).

Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности медицинских работников, утвержденных в локальном акте образовательной организации в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда (Положение о распределении стимулирующей части).

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты, за периоды сентябрь-декабрь, январь-август.

9.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.

9.4. Для распределения стимулирующей части ФОТ в учреждении создается комиссия в количестве шести человек, действующая в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ. Заседания комиссии оформляются протоколом. По результатам заседания комиссии издается приказ руководителя об утверждении стимулирующих выплат, с которыми работники знакомятся под роспись.

9.5. За особые заслуги педагогов, способствующие развитию учреждения, руководитель имеет право установить баллы в критерии 18.

10. Порядок выплаты заработной платы работникам МДОУ

Заработная плата работников МДОУ состоит:

10.1 Педагогических работников: базовый оклад и стимулирующая часть (на основе критериев и показателей 1 квалификационной группы «Педагогический персонал» (старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог дополнительного образования) – Приложение №1.

10.2. Учебно-вспомогательного персонала: базовый оклад и стимулирующая часть (на основе критериев и показателей 2 квалификационной группы «Учебно-вспомогательный

персонал» (старшая медсестра, медсестра, младший воспитатель, делопроизводитель,) – Приложение №2.

10.3.Обслуживающий персонал: базовый оклад и стимулирующая часть (на основе критериев и показателей 3 квалификационной группы «Обслуживающий персонал» (подсобный рабочий, дворник, рабочий по ремонту, кастаньяша, повар, кладовщик, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, сторож, делопроизводитель) – Приложение №3.

10.4. Административно-управленческий персонал (завхоз): базовый оклад и стимулирующая часть (на основе критериев и показателей 4 квалификационной группы «Административно-управленческий персонал» (завхоз) – Приложение №4.

10.5.Работники ознакамливаются с критериями по своей должности под роспись, баллы по критериям выставляются работниками самостоятельно в соответствии с результатами деятельности.

10.6. Тарификация работников учреждения производится два раза в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, утвержденных руководителем ДОУ и подписанных начальником экономического отдела управления образования администрации Ракитянского района. Возможна дополнительная тарификация работников учреждения в связи со штатными изменениями.

11.Характеристика показателей эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат

11.1. При построении системы оценки результатов труда работников Учреждения для установления стимулирующих выплат определены показатели эффективности деятельности и оценки труда работников.

11.2.Показатели эффективности представляют собой результат работы, измеряемый высоким качеством выполнения должностных обязанностей, профессионализмом, устойчивостью показателей в работе, количеством услуг, произведенной в единицу рабочего времени (час, смену, месяц); определяется напряженностью и плодотворностью труда работника, его способностями выполнять работу сверх установленных обязанностей.

11.3. При установлении стимулирующих выплат учитываются отношение работника к выполняемой работе, инициатива, творчество, научная организации труда, сотрудничество, надежность, сообразительность.

11.4.Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников подразделяются на следующие квалификационные группы должностей работников: - первая квалификационная группа « Педагогический персонал» - вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал» - третья квалификационная группа «Обслуживающий персонал» - четвертая квалификационная группа «Административно- управленческий персонал».

11.5. Среди показателей эффективности деятельности и оценки труда работников выделяют общие показатели и специфические показатели. Общие показатели определяют особенности труда работников, относящиеся к той или иной квалификационной группе. Специфические показатели – это показатели труда работника, предусматривающие особенности выполняемой работы по той или иной должности.

11.6. Сокращенные обозначения, применяемые в показателях эффективности деятельности и оценки труда работников:

ДОУ – дошкольное образовательное Учреждение,

ФГОС - федеральный государственный стандарт,

ОВЗ - ограниченные возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ГКП - группа кратковременного пребывания,

ППк- психолого-педагогический консилиум,

ТПМПК- территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия,

ОТ и ТБ- охрана труда и техника безопасности,

ОБЖ - основы безопасности жизнедеятельности,

ЭК – комиссия по распределению стимулирующих выплат,
ЭОР- электронный образовательный ресурс.
КЦ- Консультационный центр,
РППС- развивающая предметно- пространственная среда

Приложение №1 Положению

1 квалификационная группа «Педагогический персонал»

(воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог дополнительного образования)

№	Показатели	Должность	Баллы
Общие показатели			
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОО, реализуемыми образовательными программами	все, относящиеся к педагогическому персоналу	до 5 баллов - периодически идет изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала (Справка ст. воспитателя)
2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов - качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации; 2 балла - частичное выполнение мероприятий годового плана ДОО; 0 баллов - не выполнение мероприятий годового плана, не качественное ведение установленной документации (Справка ст. воспитателя)

3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла - соблюдение; 1балл - частичное соблюдение; 0 баллов - не соблюдение организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. (Справка ст. воспитателя)
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла - при отсутствии случаев травматизма воспитанников 0 баллов – травматизм зафиксирован (Справка заведующего)
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов- 100 % 3 балла- 90-99% 0 баллов - 80% результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов (Справка заведующего)
6.	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Федеральный уровень – 5 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 2 балла (Справка ст. воспитателя)
7	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	6 баллов – региональный уровень ; 4 балла – муниципальный уровень ; 2 балла - на уровне ДОО (в течение 3 лет с даты обобщения). (Справка ст. воспитателя)
8	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к педагогическому персоналу	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла - на уровне ДОО публичное выступление (мастер-класс, конференция и др.)
9	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Участие в разработке и реализации проектов региональных – 5 баллов муниципальных – 4 балла на уровне ДОО – 3 балла (Справка ст. воспитателя)
10	Наличие достижений в конкурсных отборах (звания победителя конкурса «Детский сад года», конкурс по благоустройству территории, конкурс «Воспитатель года», «Воспитатели России», «Педагогическое призвание и другие.	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов -международный и всероссийский уровень, 5 баллов - региональный уровень, 4 балла - муниципальный уровень (Справка заведующего)
11	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования: «Зимняя фантазия», «Лучшая кормушка», «Дошкольник года», «Мозаика детства» и др.	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов - международный и всероссийский уровень, 5 баллов - региональный уровень, 3 балла - муниципальный уровень Заочные: 4 балла - международный и всероссийский; 3 балла – региональный; 2 балла - муниципальный (Справка ст. воспитателя)
12	Активное участие в общественно значимой деятельности ДОО, поселка, района. Общественные нагрузки.	все, относящиеся к педагогическому персоналу	До 5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью; общественные нагрузки; участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, (Справка заведующего)
13	Высшее образование	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов (Справка ст. воспитателя)
Специфические показатели			
9	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	воспитатель	10 баллов - выше 80% ; 7 баллов - 75-80% ; 5 баллов -70-75% 0-баллов ниже- 70% (справка ст. медсестры)
10	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	воспитатель, инструктор по физической культуре	5 баллов- показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний (Справка ст. медсестры)
11	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	воспитатель групп раннего возраста	5 баллов (Справка ст. воспитателя)
12	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	воспитатели групп комбинированной направленности, логопед, психолог, педагог доп. обр.	5 баллов 80-100% 3 балла 60-80% 1 балл 50-60% (Справка ст. воспитателя)
13	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО	воспитатель	до 5 баллов (Справка ст. воспитателя)
14	Консультативное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	педагог-психолог, учитель-логопед	до 3 баллов (Справка ст. воспитателя)

15			
16	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудовых затрат	воспитатель, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог доп. обр.	5 баллов работа в группах комбинированной направленности (Справка ст. воспитателя)
17	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период	воспитатели групп раннего возраста, педагог-психолог	5 баллов по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО (Справка ст. воспитателя)
18	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО	педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель	Региональный уровень - 10 баллов Муниципальный уровень – 6 баллов Поселковый уровень – 4 балла Уровень ДОУ – 2 балла (Справка ст. воспитателя) (Справка заведующего за особые заслуги)

1 квалификационная группа «Педагогический персонал»

(старший воспитатель)

№ п/п	Показатели	Должность	Баллы
Общие показатели			
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОО, реализуемыми образовательными программами	все, относящиеся к педагогическому персоналу	до 5 баллов - периодически идет изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала (Справка заведующего)
2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов - качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации; 2 балла - частичное выполнение мероприятий годового плана ДОО; 0 баллов - не выполнение мероприятий годового плана, не качественное ведение установленной документации (Справка заведующего)
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла - соблюдение; 1балл - частичное соблюдение; 0 баллов - не соблюдение организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. (Справка заведующего)
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла - при отсутствии случаев травматизма воспитанников 0 баллов – травматизм зафиксирован (Справка заведующего)
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов- 100 % 3 балла- 90-99% 0 баллов - 80% результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов (Справка заведующего)
6.	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Федеральный уровень - 5 баллов Региональный уровень – 4 балла Муниципальный уровень – 2 балла (Справка заведующего)
7.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	6 баллов – региональный уровень ; 4 балла – муниципальный уровень ; 2 балла - на уровне ДОУ (в течение 3 лет с даты обобщения). (Справка заведующего)
8.	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к педагогическому персоналу	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла - на уровне ДОУ публичное выступление (мастер класс, конференция и др.) (Справка заведующего)
9.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Участие в разработке и реализации проектов региональных - 5 баллов муниципальных – 4 балла на уровне ДОУ – 3 балла (Справка заведующего)
10.	Наличие достижений в конкурсных отборах (звания победителя конкурса «Детский сад года», конкурс по благоустройству территории, конкурс « Воспитатель года» и другие	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов -международный и всероссийский уровень, 5 баллов - региональный уровень, 4 балла - муниципальный уровень (Справка заведующего)
11.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов - международный и всероссийский уровень, 5 баллов - региональный уровень, 3 балла - муниципальный уровень Заочные: 4 балла - международный и всероссийский; 3 балла – региональный; 2 балла - муниципальный (Справка заведующего)

12.	Активное участие в общественно значимой деятельности ДОО, поселка, района	все, относящиеся к педагогическому персоналу	До 5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, др.) (Справка заведующего)
13.	Высшее образование	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов (Справка заведующего)
Специфические показатели			
1.	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	старший воспитатель	5 баллов – соответствие образовательных программ в ДОО, требованиям ФГОС 0 баллов – не соответствие образовательных программ в ДОО, требованиям ФГОС (Справка заведующего)
2.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	старший воспитатель	5 баллов – 80-100% 3 балла 60-80% 0 баллов – ниже 60% (Справка заведующего)
3.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	старший воспитатель	до 5 баллов (Справка заведующего)
4.	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО	старший воспитатель	5 баллов -100% подтвердивших заявленной категории (Справка заведующего)
5.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	старший воспитатель	6 баллов - 100 % 3 балла -75-99 % 0 баллов – ниже 75 (Справка заведующего)
6.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг	старший воспитатель	5 баллов- 100 % охват детей в возрасте от 4 до 7 лет дополнительным образованием (Справка заведующего)
7.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	старший воспитатель	до 5 баллов своевременное и качественное содержание и обновление сайта ДОО, участие в независимой оценке качества (Справка заведующего)
8.	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	старший воспитатель	до 5 баллов (наличие программ, плана работы, договоров о взаимодействии) (Справка заведующего)

Первая квалификационная группа "Педагогический персонал» (тьютор)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание	Баллы
I. Общие показатели				
1.1.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	все, относящиеся к пед.персоналу	качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО - 4 балла частичное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО - 2 балла невыполнение мероприятий, не качественное ведение установленной документации- 0 баллов (справка ст. воспитателя)	
1.2.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к пед.персоналу	результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы) 3 балла – 100%, 80% - 0 баллов (справка заведующего)	
1.3.	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к пед.персоналу	дифференцированно (муниципальный 2 балла , региональный 4 балла , федеральный уровень 6 баллов); разработанные в межаттестационный период - 5 лет (справка ст. воспитателя)	
1.4.	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к пед.персоналу	публичное выступление (мастер-класс, конференция, средства массовой информации и др.) 6 баллов - региональный уровень, 4 балла – муниципальный уровень, 2 балла – на уровне ДОУ. (справка ст. воспитателя)	
1.5.	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	все, относящиеся к пед.персоналу	дифференцированно (федеральный – 5 баллов , региональный 4 балла , муниципальный уровень 3 балла , уровень ДОО 2 балла) (справка ст. воспитателя)	
1.6.	Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года"	все, относящиеся к пед.персоналу	Победа во всероссийском заочном конкурсе - 4 балла 5 баллов -в очном региональный уровне (справка заведующего)	
1.7.	Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года"	все, относящиеся к пед.персоналу	дифференцированно (федеральный (в том числе звание призер, лауреат), региональный, муниципальный уровень)международный и всероссийский уровень- 7 баллов , региональный уровень- 5 баллов , муниципальный уровень - 4 балла (справка заведующего)	

1.8.	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	все, относящиеся к пед.персоналу	организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. до 10 баллов (справка ст. воспитателя)	
1.9.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к пед.персоналу	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, культурно-образовательных, общественных мероприятиях, эффективная работа с семьями воспитанников и др. до 5 баллов (справка заведующего)	
1.10.	Наличие высшего педагогического образования	все, относящиеся к пед.персоналу	5 баллов (справка ст. воспитателя)	
2. Специфические показатели				
2.1.	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов с ребенком-инвалидом	тьютор	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. -5 баллов (справка ст. воспитателя)	
2.2.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	тьютор	показатель "Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель- 4 балла (справка ст. медсестры)	
2.3.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми- инвалидами	тьютор	на основании заключений (выводов) ППк ДОО, ПМПк, медицинских организаций 5 баллов –80- 100%, 3 балла – 60-80%, 1 балл – 50-60% (справка ст. воспитателя)	
2.4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников)	тьютор	3 балла	
2.5.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	тьютор	звание победителя, призера, лауреата грант - 10 баллов конкурс федеральный – 5 баллов региональный уровень - 3 балла муниципальный уровень - 2 балла (справка ст. воспитателя)	
2.6.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	тьютор	3 балла	
2.7.	Качественное использование различных альтернативные способов коммуникации с учетом нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществления (при необходимости) синхронного перевода	тьютор	наличие знаний основ нозологии ребенка- инвалида, ребенка с ОВЗ (обучение на семинарах, вебинарах, курсах ПК) и эффективное использование их в работе – до 5 баллов	
2.8.	Высокий уровень посещаемости сопровождаемого ребенка-инвалида или ребенка с ОВЗ	тьютор	не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) – до 5 баллов	

Приложение №2 к Положению

**2 квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал»
(младший воспитатель)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
Общие показатели			
1.	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	все, кроме младшего воспитателя	4 балла -качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой, 0 баллов - не качественное ведение установленной документации
2.	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	все, кроме младшего воспитателя	До 5 баллов
3.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу	До 5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др.
4.	Высшее образование	все, кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя	5 баллов
Специфические показатели			
2.	Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	младший воспитатель	5 баллов
3.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	младший воспитатель	10 баллов - выше 80% ; 7 баллов - 75-80% ; 5 баллов -70-75%; 0-баллов ниже- 70 %
4.	Эффективность работы по снижению	помощник воспитателя, младший	5 баллов - показатель «пропущено 1 ребенком

	заболеваемости воспитанников	воспитатель	дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный показатель
5.	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	врач	5 баллов -отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований
6.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	младший воспитатель	5 баллов - при отсутствии случаев травматизма воспитанников 0 баллов – травматизм зафиксирован
7.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	младший воспитатель	5 баллов при отсутствии замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса
8.	Качественный уход, оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	мл. воспитатель, старшая медсестра, медсестра	До 5 баллов
9.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством услуги присмотра, ухода и обслуживания	младший воспитатель, ст. медсестра	5 баллов- 100 % 3 балла- 90-99% 0 баллов - 80% результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных
10.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	младший воспитатель, ст. медсестра	5 баллов работа с разновозрастной группой (3 и более возрастов
12.	Эффективная работа по организации бухгалтерского учёта, начисления заработной платы, учету товарно-материальных ценностей	бухгалтер	До 5 баллов
13.	Результативность работы с централизованной бухгалтерией управления образования, управлением финансами; своевременное представление документов в бухгалтерию УО	бухгалтер	До 5 баллов
14.	Активное участие в разработке плана финансово-хозяйственной работы ДОО	бухгалтер	До 3 баллов
15.	Участие в реализации проекта по здоровьесбережению	Ст. медсестра, мл. воспитатель	До 10 баллов
16.	Просветительская и профилактическая работа	Ст. медсестра	До 4 баллов

Вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал»
(старшая медсестра)

№	Показатели	Должность	Баллы	(Баллы)	Примечание	Оценки комиссии (Баллы)
1. Общие показатели						
1.1.	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел. Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	все, кроме младшего воспитателя	4 балла - качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой, 0 баллов - не качественное ведение установленной документации			
1.2.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу	5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др.			
1.3.	Наличие высшего педагогического образования (при отсутствии квалификационной категории)	все, кроме младшего воспитателя	5 баллов			
2. Специфические показатели						
2.1.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	старшая медсестра, медсестра, младший воспитатель	7 баллов – не менее 80% для поселковых ДОО			
2.4.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	старшая медсестра, медсестра, младший воспитатель	5 баллов - показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный показатель			
2.5.	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	старшая медсестра, медсестра	10 баллов -отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов			

			лабораторных исследований			
2.6.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	старшая медсестра, медсестра, младший воспитатель	5 баллов при отсутствии замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса			
2.7.	Качественная организация питания и выполнение норм питания	старшая медсестра, медсестра	До 10 баллов не менее 90% в соответствии с СанПиН			
2.8.	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	старшая медсестра, медсестра	До 5 баллов			
2.9.	Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями Работа в усиленном режиме	старшая медсестра, медсестра	До 7 баллов			
2.10	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом.	старшая медсестра, медсестра	До 5 баллов			

**Вторая квалификационная группа "Учебно-вспомогательный и медицинский персонал"
(ассистент (помощник))**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
I. Общие показатели			
1.1.	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	<i>До 5 баллов</i>	
1.2.	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	<i>До 3 баллов</i>	
1.3.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте и др. <i>до 5 баллов</i>	
1.4.	Наличие высшего профессионального образования	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе	
II. Специфические показатели			
2.1.	Качественная организация помощи детям-инвалидам и детям с ОВЗ в соблюдении режима дня	отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на качество оказываемой помощи	
	Умение адаптировать свои действия под жизненные условия ребенка - инвалида	<i>до 5 баллов</i>	
2.2.	Создание безопасных условий пребывания и эффективное взаимодействие с медицинским работником в оказании первой помощи при угрожающих жизни состояниях	отсутствие травм <i>до 10 баллов</i>	
2.3.	Качественное использование различных альтернативных способов коммуникации с учетом нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществление (при необходимости) синхронного перевода	наличие знаний основ нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ (обучение на семинарах, вебинарах, курсах ПК) и эффективное использование их в работе <i>до 5 баллов</i>	
2.4.	Качественное оказание помощи ребенку-инвалиду и ребенку с ОВЗ в использовании технических средств реабилитации (изделий)	наличие знаний по устройству, функционированию, навыков по эксплуатации и обслуживанию средств реабилитации (изделий) и эффективное использование их в работе <i>до 10 баллов</i>	
2.5.	Временное замещение тьютора.	<i>до 10 баллов</i>	
2.6.	Высокий уровень посещаемости сопровождаемых детей-инвалидов и детей с ОВЗ	не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) <i>до 5 баллов</i>	

Приложение №3 к Положению

3 квалификационная группа «Обслуживающий персонал»

(повар, подсобный рабочий, дворник, рабочий по ремонту, кастаньяша, повар, кладовщик, машинист по стирке белья, делопроизводитель)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
Общие показатели			
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)
2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирурующих надзорных органов	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов
4.	За сложность и напряженность работы	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	До 4 баллов
Специфические показатели			
1.	Качественное выполнение функций шеф-повара	повар	До 2 баллов
2.	Качественная организация питания детей	повар, кладовщик	До 5 баллов
3.	Наличие категории	Повар	3 балла
4.	Качественное содержание пищеблока	подсобный рабочий, кладовщик	До 5 баллов
5.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	подсобный рабочий, кладовщик, кастаньяша, повар	До 5 баллов
6.	Качественное ведение установленной документации	Кладовщик, повар, кастаньяша	4 балла -качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой, 0 баллов - не качественное ведение установленной документации
7.	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	Кладовщик, повар подсобный рабочий	До 3 баллов
8.	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах	кастаньяша, рабочий по ремонту и стирке белья	До 5 баллов
9.	Качественное содержание территории ДОО	дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	10 баллов
11.	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, машинист по стирке, кастаньяша	До 3 баллов
12.	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	делопроизводитель	До 5 баллов
13.	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива	делопроизводитель	До 5 баллов
14.	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	сторож, кастаньяша, машинист по стирке, повар, кладовщик	До 9 баллов
15.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Дворник, сторож, рабочий по ремонту	3 балла

Приложение №4 к Положению

4 квалификационная группа «Административно-управленческий персонал» (завхоз)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
Общие показатели			
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	все, относящиеся к АУП	До 5 баллов
2.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	заведующий, заместитель заведующего по АХР	5 баллов – при полном соответствии всех показателей данного раздела
3.	Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в	все, относящиеся к АУП	5 баллов – при отсутствии серьезных или множественных не устраненных

	сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности		замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарнадзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др.)
4.	Обеспечение соответствия территории ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам	все, относящиеся к АУП	До 10 баллов
5.	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	все, относящиеся к АУП	5 баллов при отсутствии предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда
6.	Эффективное расходование бюджетных средств	все, относящиеся к АУП	До 3 баллов
	Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств	все, относящиеся к АУП	До 3 баллов
7.	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	все, относящиеся к АУП	До 5 баллов
8.	Соблюдение прав участников образовательного процесса	все, относящиеся к АУП	3 балла- при (отсутствие обоснованных жалоб), При наличии –снятие « Штрафных « - 3 балла
9.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к АУП	5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др
10.	Качественное выполнение дополнительных функций завхоза, кладовщика, медсестры, старшего воспитателя и др.	все, относящиеся к АУП	5 баллов для малокомплектных ДОО (1-3 группы)
11.	Высшее образование	все, относящиеся к АУП	5 баллов
	Специфические показатели		
20.	Качественное проведение ремонтных работ в ДОО	завхоз	До 5 баллов
21.	Результативность работы по энергосбережению	завхоз	3 балла – при экономии, 0- баллов перерасход
22.	Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО	завхоз	До 5 баллов
23.	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО	завхоз	До 5 баллов
24.	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО	завхоз	До 5 баллов
25.	Эффективная работа по организации бухгалтерского учёта, начисления заработной платы, учету товарно-материальных ценностей	завхоз	До 5 баллов
26.	Результативность работы с централизованной бухгалтерией управления образования, управлением финансов; своевременное представление документов в бухгалтерию УО	завхоз	До 5 баллов
27.	Активное участие в разработке плана финансово-хозяйственной работы ДОО	завхоз	5 баллов

Приложение 5. К Положению

п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
	Педагогические работники и заведующие	За звание "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского), "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II	3000 руб.

		степени), "Заслуженный учитель"	
		За отраслевые награды "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Отличник просвещения"	500 руб.

Приложение 5
к коллективному договору

Приказ

09.09.2024г.

№130

**О завершении специальной
оценки условий труда.**

На основании Федерального закона РФ №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», требований Трудового Кодекса РФ, на основании приказа МДОУ «Центр развития ребенка –

детский сад №6» от 31.05.2024г. №72 «О проведении специальной оценки условий труда и создании комиссии по проведению специальной оценки условий труда»

приказываю:

1. Считать специальную оценку условий труда в МДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №6», проведенную согласно договору от 13.05.2024г. № 252 с ООО «Эксперт», завершенной.
2. Членам комиссии Бородиной Л.Н., Коровкиной Ю.С., Смольяковой С.Н., Лифинцевой Т.А. подписать отчет о проведенной специальной оценке условий труда.
3. Председателю комиссии Гюнтер Л.И. утвердить отчет о проведении специальной оценке условий труда.
4. Ознакомить работников учреждения с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в картах спецоценки.
5. Реализовать перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах в установленные сроки.
6. Старшей медицинской сестре Евтуховой Ю.С. учесть классы условий труда при проведении медицинских осмотров.
7. Завхозу Коровкиной Ю.С. подготовить документы по спецоценке условий труда для хранения.
8. Старшему воспитателю Бородиной Л.Н. разместить на официальном сайте учреждения в сети Интернет сводных данных о результатах специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении спецоценки труда.
9. Бухгалтеру управления образования производить доплаты работникам с классом 3,1 и 3,2 в соответствии с законодательством.
10. Установить класс 2 условий труда: заведующему, старшему воспитателю, завхозу, воспитателям, учителю-логопеду, педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогам дополнительного образования, музыкальным руководителям, делопроизводителю, инструктору по физической культуре, кладовщику, рабочему по ремонту, кастаньянше, дворнику.
11. Установить класс 3,1 условий труда: старшей медсестре, младшим воспитателям, машинисту по стирке белья, с доплатой за вредность 12% в соответствии со статьей 147 ТК.
12. Установить класс 3,2 условий труда: поварам с доплатой за вредность 12% и дополнительный отпуск в количестве семи календарных дней в соответствии со статьями 117, 147 ТК.
13. Бухгалтеру управления образования производить доплаты работникам с классом 3,1 и 3,2 в соответствии с законодательством.
14. Бородиной Л.Н., делопроизводителю, подготовить дополнительные соглашения к трудовым договорам педагогических работников учреждения с учетом спецоценки условий труда.
15. Коровкиной Ю.С., делопроизводителю, подготовить дополнительные соглашения к трудовым договорам техперсонала учреждения с учетом спецоценки условий труда.
16. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

Л.И.Гюнтер

С приказом ознакомлены:

Бородина Л.Н. _____

Евтухова Ю.С. _____

Коровкина Ю.С. _____

Смольякова С.Н. _____

Лифинцева Т.А. _____

Приложение 6
к коллективному договору

Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда

Наименование организации: **МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 6" П. ПРОЛЕТАРСКИЙ РАКИТАНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Таблица 1										
Наименование	Количество рабочих мест и численность работников, занятых на этих рабочих местах		Количество рабочих мест и численность занятых на них работников по классам (подклассам) условий труда из числа рабочих мест, указанных в графе 3 (единиц)							
	всего	в том числе на которых проведена специальная оценка условий труда	класс 1		класс 2		класс 3			класс 4
					3.1	3.2	3.3	3.4.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Рабочие места (ед.)	39	39	0	26	11	2	0	0	0	
Работники, занятые на рабочих местах (чел.)	47	47	0	34	11	2	0	0	0	
из них женщин	45	45	0	32	11	2	0	0	0	
из них лиц в возрасте до 18 лет	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
из них инвалидов	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Таблица 2

Индивидуальный номер рабочего места	Профессия/должность/специальность/рабочая функция	Классы (подклассы) условий труда														Итоговый класс (подкласс) условий труда	Итоговый класс (подкласс) условий труда с учетом эффективной привнесения СИЗ	Повышенный размер оплаты труда (да/нет)	Бюджетный дополнительный оплачиваемый отпуск (да/нет)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (да/нет)	Молоко или другие равноценные пищевые продукты (да/нет)	Лечебно-профилактическое питание (да/нет)	Льготное пенсионное обеспечение (да/нет)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
		химический фактор	биологический фактор	аэроакустический фактор	вибрация	инфразвук	ультразвук воздушный	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук									инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук	инфразвук

Эксперт(-ы) организации, проводившей специальную оценку условий труда:

2476

Соломоненко М.И.

(И.О. в расширенном формате)

(И.О.)

(подпись)



Ин- ди- ви- ду- аль- ный но- мер рабо- че- го мес- та	Профес- сия/дол- жность/специ- альность, ра- ботная бонитка	Классы (подклассы) условий труда															Итоговый класс (подкласс) усло- вий труда	Итоговый класс (подкласс) усло- вий труда с учетом эффективного применения СИЗ	Помощный размер оплаты труда (руб.)	Жестовый допустимый опти- мальный отпуск (дней)	Средняя продолжительность рабочего времени (дней)	Можно или другие равнозначные платежные проекты (дней)	Лечебно-профилактическое пита- ние (дней)	Льготное пенсионное обеспечение (дней)
		химический фактор	биологический фактор	физическое воздействие	шум	инфразвук	ультразвук воздушный	вибрация общая	вибрация локальная	неионизирующее излучение	ионизирующее излучение	параметры микроклимата	параметры световой среды	тяжесть трудового процесса	напряженность трудового про- цесса									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
4	Учитель-до- гонел	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	1	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
5	Педагог до- полнитель- ного образо- вания	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	1	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
6А	Музыкаль- ный руково- дитель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
6-1А	Музыкаль- ный руково- дитель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
6-2А	Музыкаль- ный руково- дитель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
8	Старший воспитатель	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	1	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
9А	Воспитатель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
9-1А	Воспитатель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
9-2А	Воспитатель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
9-3А	Воспитатель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
9-4А	Воспитатель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
9-5А	Воспитатель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
9-6А	Воспитатель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
9-7А	Воспитатель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
9-8А	Воспитатель	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да	
16А	Младший воспитатель	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3.1	-	3.1	-	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
16- 1А	Младший воспитатель	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3.1	-	3.1	-	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	



Эксперт(-ы) организации, проводившей специальную оценку условий труда: Соломонович М.И.
(Ф.И.О.)

2476
(подпись)

(№ в реестре экспертов)

Ин- ди- ви- ду- аль- ный но- мер рабо- чего места	Профес- си/долж- ность/специа- льность/разви- тость ботаника	Классы (подклассы) условий труда															Итоговый класс (подкласс) усло- вий труда	Итоговый класс (подкласс) усло- вий труда с учетом эффективного применения СИЗ	Повышенный размер оплаты труда (да,нет)	Ежегодный дополнительный опла- чиваемый отпуск (дней)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (дней)	Моно или другие равноценные питательные продукты (дней)	Лекарбно-профилактическое пита- ние (дней)	Лактозное пенсионное обеспечение (дней)
		химический фактор	биологический фактор	воздушно-пылевое загрязнение	шум	инфразвук	ультразвук воздушный	вибрация общая	вибрация локальная	некондиционирование климата	некондиционирование освещения	параметры микроклимата	параметры световой среды	тяжесть трудового процесса	направленность трудового про- цесса									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
16-2А	Младший воспитатель	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3.1	-	3.1	-	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
16-3А	Младший воспитатель	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3.1	-	3.1	-	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
16-4А	Младший воспитатель	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3.1	-	3.1	-	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
16-5А	Младший воспитатель	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3.1	-	3.1	-	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
16-6А	Младший воспитатель	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3.1	-	3.1	-	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
16-7А	Младший воспитатель	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3.1	-	3.1	-	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
16-8А	Младший воспитатель	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3.1	-	3.1	-	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
24	Повар	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	3.1	2	3.2	-	3.2	-	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	
24-1	Повар	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	3.1	2	3.2	-	3.2	-	Да	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	
25	Машинист по стирке белья	2	-	-	2	-	-	2	-	2	-	2	2	3.1	-	3.1	-	Да	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
27	Кладовщик	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
28	Рабочий по ремонту	-	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
29	Кастелянша	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
30	Инструктор по физиче- ской куль- туре	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
31	Педагог-пси- холог	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	1	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
32	Делопроиз- водитель	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	
32-1	Делопроиз- водитель	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	

Эксперт(-ы) организации, проводившей специальную оценку условий труда:

Соломонович М.И.

(Ф.И.О.)

(подпись)

2476

(№ в реестре экспертов)



Ин- ди- ви- ду- аль- ный по- мер рабо- чего места	Профес- сия/долж- ность/степень квалифика- ция	Классы (подклассы) условий труда														Итоговый класс (подкласс) усло- вий труда	Итоговый класс (подкласс) усло- вий труда с учетом эффективного применения СИЗ	Повышенный размер оплаты труда	Ежегодный дополнительный опла- чиваемый отпуск (дней)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (дней)	Молоко или другие равноценные питательные продукты (дней)	Лечебно-профилактические пита- тельные продукты (дней)	Льготное пенсионное обеспечение (дней)
		химический фактор	биологический фактор	физическое воздействие	шум	инфразвук	увлечение воздушной средой	вибрация общая	вибрация локальная	невынужденное излучение	невынужденное излучение	параметры световой среды	тяжесть трудового процесса	напряженность трудового про- цесса									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
33	Дворник	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
34	Социальный педагог	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	1	2	-	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет	Да

Дата составления: 27.08.2024

Председатель комиссии по проведению специальной оценки условий труда

Заведующий _____ (подпись) _____ (ф.и.о.)
Гонтер Л.И.
27.08.2024 (дата)

Члены комиссии по проведению специальной оценки условий труда:

Заведующий хозяйством _____ (подпись) _____ (ф.и.о.)
Коровина Ю.С.
27.08.2024 (дата)

Воспитатель _____ (подпись) _____ (ф.и.о.)
Смолякова С.Н.
27.08.2024 (дата)

Старший воспитатель _____ (подпись) _____ (ф.и.о.)
Бородин Л.Н.
27.08.2024 (дата)

Педагог-психолог _____ (подпись) _____ (ф.и.о.)
Лифинцева Т.А.
27.08.2024 (дата)

Эксперт(-ы) организации, проводившей специальную оценку условий труда:

2476 _____ (подпись) _____ (ф.и.о.)
Соломонович М.И.
27.08.2024 (дата)

Эксперт(-ы) организации, проводившей специальную оценку условий труда:

2476 _____ (подпись) _____ (ф.и.о.)
Соломонович М.И.
27.08.2024 (дата)



Перечень профессий с вредными и опасными условиями труда

МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский

№ п/п	Профессия, должность	Классы (подклассы) условий труда	Повышенный размер оплаты труда 4% (да, нет)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 дней (да, нет)
1	Старшая медицинская сестра	3.1	Да	Нет
2	Повар	3.2	Да	Да
3	Машинист по стирке белья	3.1	Да	Нет
4	Младший воспитатель	3.1	Да	Нет

Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6»

_____ Л.И. Гюнтер

Приложение 8
к коллективному договору

Утверждаю
Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский

Л.И. Гюнтер
Приказ № ____ От « ____ » _____ 20 ____ г.

Перечень
профессий и должностей в
МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский,
которым в соответствии с Типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

1. Заведующий, завхоз
2. Старшая медицинская сестра
3. Воспитатель
4. Младший воспитатель
5. Повар
6. Кладовщик
7. Кастелянша
8. Машинист по стирке белья
9. Дворник
10. Рабочий по ремонту

Приложение 9
к коллективному договору

Утверждаю
Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский

Л.И. Гюнтер
Приказ № ____ От « ____ » ____ 20 ____ г.

Перечень
профессий и должностей
МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский,
которым в соответствии с Типовыми нормами предоставляется бесплатная выдача
смывающих и (или) обезвреживающих средств.

1. Завхоз
2. Младший воспитатель
3. Машинист по стирке белья
4. Кладовщик
5. Повар
6. Дворник
7. Рабочий по ремонту

Приложение 10
к коллективному договору

Утверждаю
Заведующий
МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский
Л.И. Гюнтер

Приказ № _____ От «____» _____ 20__ г.

Нормы бесплатной выдачи
смывающих и обезвреживающих средств работникам
МДОУ «Центр развития ребенка- детский сад №6» п. Пролетарский

Выдача предусмотрена Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (утв. Приказом Министерства здравоохранения и Социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 122н)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Пункт типовых норм	Наименование должности
1	Защитные средства: средства для защиты от биологически вредных факторов (укусов насекомых)	Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых	200 мл	п. 6	Дворник, рабочий по ремонту
2	Очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легко-смываемыми загрязнениями	200 г мыло туалетное или 250 г жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях	п. 7	Завхоз, младший воспитатель, машинист по стирке белья, повар, кладовщик, дворник, рабочий по ремонту
3	Регенерирующие, восстанавливающие средства: кремы, эмульсии	Работы с водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл.	п. 10	Младший воспитатель, машинист по стирке белья

От работников
Председатель ППО МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский
_____Т.А. Лифинцева
Протокол № «1» от «05» июля 2024 г.

От работодателя
Заведующий МДОУ «Центр развития ребенка-
детский сад №6» п. Пролетарский
_____Л.И. Гюнтер
Приказ № 105 от « 22» июля 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**Администрация и трудовой коллектив муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад №6» п. Пролетарский заключили Соглашение о том, что в течение 2024-2026 г.
Администрация учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:**

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работы	Срок исполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда		Кол-во работающих, высвобождающих от тяжелых физ.работ	
							Всего	в т.ч. женщин	Всего	в т.ч. женщин
1. Организационные мероприятия										
1.1.	Проведение специальной оценки условий труда				1 раз в 5 лет	Завхоз	44	42		

1.2.	Утверждение и согласование новых инструкций по охране труда				В течение года	Завхоз	44	42		
1.3.	Обеспечение ответственных лиц журналами регистрации инструктажа на рабочем месте				В течение года	Завхоз				
2. Технические мероприятия										
2.1.	Контроль уровня естественного и искусственного освещения на рабочих местах				Ежедневно	Завхоз	44	42		
2.2.	Дезинфекция и дератизация всех помещений.				Ежемесячно	Старшая мед.сестра	44	42		
2.3.	Приобрести: - стенды по охране труда; - наглядные материалы; - литературу для проведения и инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ.			По мере поступления средств	В течение года	Завхоз				
2.4.	Обучение в учебном центре руководителей и специалистов по охране труда (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464)электробезопасности;по оказанию первой помощи пострадавшим по производстве, пожарной безопасности.				В течение года	Завхоз				
2.5.	Проведение вводного инструктажа по охране труда.				При поступлении работника на работу	Завхоз				
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										

3.1.	Обеспечение прохождения работниками медицинских осмотров: -первичные; -ежегодные.				При поступлении работника на работу III квартал	Старшая медицинская сестра				
3.2.	Приобретение дезинфицирующих средств и пополнение медицинских аптек.				В течение года	Старшая медицинская сестра, завхоз				
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
4.1.	Обеспечением в установленном порядке работников, занятых на работах с загрязнением - специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (В соответствии с нормативными требованиями).				В течение года	Заведующий, завхоз				
5. Мероприятия по пожарной безопасности.										
5.1.	Проведение вводного инструктажа по пожарной безопасности.				При поступлении на работу	Завхоз				
	Проведение первичного/повторного инструктажей по пожарной безопасности.				Не реже 1 раза в 6 месяцев	Завхоз				
5.2.	Проведение тренировочных занятий по эвакуации всего персонала.				Ежеквартально	Завхоз				

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

45 (срок) (наименование) листов

Должность Заведующий

Подпись Дмитрий / Иванов И.И.

« 10 » сентября 20 25 г. М.П.

