


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №4 «Пчелка» города Невинномысска

Принят
общим собранием трудового коллектива
протокол от «03» 07 2023 г. №3


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2023-2026 г.г.

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ № 4 г. Невинномысска


М.В. Крупина
«03» 07 2023 г.

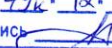


От работников:
Председатель
профсоюзного комитета
МБДОУ № 4 г. Невинномысска


Н.Г. Крычко
«03» 07 2023 г.



ОТДЕЛ ТРУДА
КОМИТЕТА ПО ТРУДУ
И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ
НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

За № 49к. 12. 07 2023 г.
Подпись 

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социальные отношения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Пчелка» города Невинномысска (далее – МБДОУ № 4 г. Невинномысска).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях принятия согласованных мер по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - ДОУ) и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023-2026 годы (далее - Отраслевое соглашение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБДОУ, именуемый в дальнейшем «Профком» в лице председателя первичной профсоюзной организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) (далее – Работники);

- работодатель в лице его представителя - заведующего МБДОУ № 4 г. Невинномысска (далее - Работодатель).

1.4.1. Стороны признают своим долгом сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного

учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ). При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска, в том числе вновь принятых, в течение 7 календарных дней после его подписания. Обеспечить гласность его содержания и выполнения условий. Профком МБДОУ № 4 г. Невинномысска обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. 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 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.

1.8.1. Дополнения и изменения в коллективный договор утверждаются на Общем собрании трудового коллектива.

1.8.2. Изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию.

1.8.3. Изменения и дополнения вступают в силу с момента принятия на Общем собрании трудового коллектива.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ № 4 г. Невинномысска непосредственно работниками и через Профком МБДОУ № 4 г. Невинномысска:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ № 4 г. Невинномысска, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 4 г. Невинномысска (Приложение № 1);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу МБДОУ № 4 г. Невинномысска и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества МБДОУ № 4 г. Невинномысска и других работников.

2.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия коллективного договора, Отраслевого соглашения и трудовых договоров;
- обеспечить трудовой коллектив МБДОУ № 4 г. Невинномысска необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;
- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять Профкому МБДОУ № 4 г. Невинномысска полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- учитывать мнение Профкома МБДОУ № 4 г. Невинномысска по проектам текущих и перспективных планов и программ развития МБДОУ № 4 г. Невинномысска;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ № 4 г. Невинномысска;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
- оказывать материальную помощь работникам для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий при наличии средств.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ № 4 г. Невинномысска и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ № 4 г. Невинномысска, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.3. В соответствии с частью 1 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда, размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.4. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения профкома МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

3.5. В трудовой договор специалиста по кадрам включается условие о неразглашении персональных данных работника.

3.6. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с профкомом МБДОУ № 4 г. Невинномысска разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

3.7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор, но не более 5

лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.7.1. Срочный трудовой договор может заключаться в соответствии с частью 1 статьи 59 ТК РФ:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться в соответствии с частью 2 статьи 59 ТК РФ:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителями организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.8. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

3.8.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших, имеющие государственную аккредитацию, образовательные учреждения начального, среднего и высшего

профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

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

3.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

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

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

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

4.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска, утвержденным приказом МБДОУ № 4 г. Невинномысска принятом на общем собрании трудового коллектива (Приложение № 2)

Формирование системы оплаты труда работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска осуществлять с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- типовых норм труда для однородных работ;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;
- аттестации педагогических работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

4.2. В случаях, когда система оплаты труда работника МБДОУ № 4 г. Невинномысска предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании
- со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска, которым установлена доплата за вредные и (или) опасные условия труда изложенные в Приложении № 3.

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

4.5. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 40% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

4.6. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника МБДОУ № 4 г. Невинномысска определяются работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

4.7. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ № 4 г. Невинномысска в пределах имеющихся средств, в том числе от платных услуг и приносящей доход деятельности, и закрепляются в Положении об оплате труда работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

4.8. С письменного согласия Работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно статьи 152, статьи 99 ТК РФ.

4.9. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

4.9.1. Заработная плата в МБДОУ № 4 г. Невинномысска выплачивается каждые полмесяца - 12 и 27 числа.

4.9.2. Выплата заработной платы производится на расчетный счет в банке (на банковскую карту).

4.9.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями статьи 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

4.9.4. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

4.9.5. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.10. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.10.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных

удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статьи 136 ТК РФ).

4.10.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статьи 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (статьи 140 ТК РФ).

4.11. Стороны договорились:

- принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;
- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;
- относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 4 г. Невинномысска (статья 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома МБДОУ № 4 г. Невинномысска; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

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

5.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статьи 333 ТК РФ).

5.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.1.5. Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы не более 35 часов в неделю (статьи 92 ТК РФ).

5.1.6. Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных статьей 93 ТК РФ.

5.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения профкома МБДОУ № 4 г. Невинномысска и по письменному распоряжению Работодателя.

5.4. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.5. Привлечение работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

5.6. В период приостановления образовательного процесса для 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.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии со статьей 123 ТК РФ, ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (статья 372 ТК РФ).

5.7.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

5.7.2. При отзыве работника из отпуска либо переносе дней отпуска в связи с нахождением по листку нетрудоспособности работника во время отпуска, произведенная оплата дней отпуска сохраняется за работником, а неиспользованные дни отпуска в последующем предоставляются работнику без оплаты.

5.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам МБДОУ № 4 г. Невинномысска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется право на дополнительный отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ (Приложение № 4).

5.11. При наличии финансовых средств часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях)).

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

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

5.14. Предоставлять педагогическим работникам МБДОУ № 4 г. Невинномысска через каждые 10 лет непрерывной преподавательской

работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных законодательством РФ (статья 335 ТК РФ), подпункт 4 пункт 5, статья 47 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ).

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и профком МБДОУ № 4 г. Невинномысска совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в МБДОУ № 4 г. Невинномысска, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 5).

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает право работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 214 ТК РФ).

6.2.2. Разрабатывает систему управления охраной труда в МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

6.2.3. Формирует в МБДОУ № 4 г. Невинномысска фонд средств на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг (статья 225 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

6.2.4. Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска (статья 224 ТК РФ).

6.2.5. Привлекает Профком МБДОУ № 4 г. Невинномысска к участию в комиссии по приёму МБДОУ № 4 г. Невинномысска к новому учебному году.

6.2.6. Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.7. Организует проверку знаний по охране труда работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска один раз в три года.

6.2.8. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

6.2.9. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 6,7)

6.2.10. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и

обуви за счет средств МБДОУ № 4 г. Невинномысска при необходимости (статья 221 ТК РФ).

6.2.11. Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска в соответствии с требованиями федерального законодательства.

6.2.12. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ № 4 г. Невинномысска на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.2.13. В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2.14. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.15. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.2.16. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом МБДОУ № 4 г. Невинномысска инструкции по охране труда.

6.2.17. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.18. Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.19. Обеспечивает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, снабжает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Не реже одного раза в три года организовывает обучение уполномоченных по охране труда в аккредитованном учебном центре по охране труда, с освобождением их от основной работы на период обучения и с сохранением за ними на время обучения заработной платы в размере среднего заработка. Уполномоченному по охране труда устанавливается 1 час в неделю с сохранением заработной платы для осуществления деятельности.

6.2.20. Уполномоченный по охране труда не может быть уволен или переведён на другую работу без согласования с Профкомом МБДОУ № 4 г. Невинномысска, а так же не может быть уволен в течение двух лет после переизбрания. За активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев, улучшению условий труда, уполномоченный по охране труда может быть поощрён премией из средств организации.

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

6.2.22. Оказывает содействие членам комиссии и уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ № 4 г. Невинномысска. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

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

Список контингента работников подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра и Порядок проведения предварительного и периодического медосмотра установлен в Приложении № 8, № 9.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Применять меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставлять работникам актуальную надлежащую и своевременную информацию (научную, социально-экономическую);
- включить вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа в программы вводных и первичных инструктажей по охране труда.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации и аттестации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

7.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и

предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (статьи 173-177, 187 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает меры по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.4. Работодатель заключает договоры с учреждениями профессионального образования, центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

7.5. В соответствии со статьей 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

7.6. Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в организацию, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

7.7. Работодатель использует потенциал наставничества при проведении первоначального обучения молодых специалистов непосредственно на рабочем месте в пределах установленной для них продолжительности рабочего времени. За добросовестное исполнение своих обязанностей наставник может быть премирован по решению Работодателя с учетом мнения профкома.

7.8. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении 1 высшего образования.

7.9. Работодатель предусматривает систему мотивации труда работников в целях их профессионального развития.

7.10. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.11. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.12. Аттестация педагогических работников проводится по трем направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации не является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории);
- первой (данный вид аттестации не является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории, по согласованию с работодателем);
- высшей (данный вид аттестации проводится в отношении работников имеющих первую квалификационную категорию через 2 года)

7.13. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.
- аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года, после их выхода из указанных отпусков.

7.14. Работодатель направляет представление для освобождения от процедуры прохождения аттестации педагогических работников в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
- победы в конкурсе профессионального мастерства (последние 3 года);
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

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

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

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

7.17. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.18. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- окончания длительного отпуска;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.19. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.20. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации МБДОУ № 4 г. Невинномысска;
- сокращения численности или штата работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска в количестве 10 работников и более в течение 30 дней;

8.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, согласно настоящего коллективного договора имеют также:

- лица, проработавшие в МБДОУ № 4 г. Невинномысска свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденные отраслевыми и государственными наградами;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при возникновении вакансий.

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

8.5. Работодатель обязуется заблаговременно уведомлять профком МБДОУ № 4 г. Невинномысска в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

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

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

8.6. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;
- проводить с профкомом МБДОУ № 4 г. Невинномысска консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. Обязанности работодателя:

9.1.1. Своевременно и полно перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное обеспечение;

9.1.2. Своевременно регистрировать в системе персонифицированного учета (анкетировать) работников, на которых не открыты индивидуальные лицевые счета;

9.1.3. Своевременно предоставлять в органы СФР достоверные индивидуальные сведения о страховом стаже и уплаченных страховых взносах;

9.1.4. Информировать членов трудового коллектива о состоянии уплаты страховых взносов в СФР и обеспечении их пенсионных прав.

9.2. Организовать информационные стенды и использовать другие средства информирования работников по вопросам их пенсионных прав.

9.3. В случае неисполнения работодателем обязанности по уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование или предоставления сведений персонифицированного учета, совместно с территориальным органом СФР обеспечить защиту пенсионных прав работников.

9.4. В целях обеспечения права членов трудового коллектива на получение сведений, содержащихся в лицевых счетах, оказать содействие работодателю и органам СФР в актуализации данных информационной базы персонифицированного учета.

Х. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем организации с учетом мнения Профкома МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

10.2. По согласованию с Профкомом МБДОУ № 4 г. Невинномысска рассматриваются следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 224 ТК РФ);
- установление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (часть 3 статьи 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (статья 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

XI. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

11.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

11.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 4 г. Невинномыска
2. Приложение 2 Положение об оплате труда работников МБДОУ № 4 г. Невинномыска
3. Приложение 3 Перечень работ, профессий, должностей, которым установлены доплаты за вредные и (или) опасные условия труда
4. Приложение 4 Перечень работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
5. Приложение 5 Соглашение по охране труда МБДОУ № 4 г. Невинномыска
6. Приложение 6 Перечень работ, профессий и должностей, требующих выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты
7. Приложение 7 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
8. Приложение 8 Список контингента работников подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра
9. Приложение 9 Порядок проведения предварительного и периодического медосмотра

Приложение № 1
к Коллективному договору

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Для работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Пчелка» города
Невинномысска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 «Пчелка» города Невинномысска (далее – МБДОУ № 4 г. Невинномысска) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 4 г. Невинномысска регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам, а так же меры поощрения, взыскания и иные вопросы, регулирующие трудовые отношения.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка работниками МБДОУ № 4 г. Невинномысска, решаются Работодателем МБДОУ № 4 г. Невинномысска в лице заведующего.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска. Ознакомление работников с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке под роспись до подписания трудового договора (часть 3 статьи 68 ТК РФ).

Организацию указанной работы осуществляет специалист по кадрам МБДОУ № 4 г. Невинномысска, который также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с работодателем);
- с должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу в МБДОУ № 4 г. Невинномысска производится на основании заключенного трудового договора (статья 16 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со статьей 65 ТК РФ, следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор

заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, 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, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

- Работодатель может попросить у работника 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 выдана 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, к 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.

2.3. Лицо, поступающее на работу, проходит обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

2.4. В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации при поступлении на работу в учреждение по совместительству лицом, поступающим на работу, также предъявляются документы, подтверждающие наличие основной работы (трудовой договор по месту основной работы или заверенная работодателем копия трудовой книжки или сведения о трудовой деятельности в электронном виде).

2.5. Работникам, принятым на работу впервые, работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, об индивидуальном

(персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах СФР.

2.6. Педагогической деятельностью в МБДОУ № 4 г. Невинномысска имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.7. В соответствии с частью 2 статьи 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8. С 1 января 2021 года МБДОУ № 4 г. Невинномысска формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже в отношении каждого работника, сделавшего выбор о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Прием на работу оформляется приказом МБДОУ № 4 г. Невинномысска, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10. Приказ МБДОУ № 4 г. Невинномысска о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (часть 2 статьи 68 ТК РФ).

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть 1 статьи 71 ТК РФ).

2.12. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то

работник считается принятым на работу без испытания. Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, соглашений и локальных нормативных актов. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Условие трудового договора об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме.

2.13. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (часть 1 статьи 71 ТК РФ).

2.14. С работниками, согласно законодательству Российской Федерации, работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной материальной ответственности. Соответствующее условие должно быть включено в трудовой договор.

2.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством, а именно:

- соглашение сторон (пункт 1 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (пункт 2 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ, пункт 6 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ, пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ, пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статьи 72.1 ТК РФ, пункт 9 части 1 статьи 77 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (пункт 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 84 ТК РФ).

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником МБДОУ № 4 г. Невинномысска являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МБДОУ № 4 г. Невинномысска;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

- по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме, не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным Федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (часть 1 статьи 80 ТК РФ).

2.17. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 2 статьи 80 ТК РФ).

2.18. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в другую образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (часть 3 статьи 80 ТК РФ).

2.19. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (часть 1 статьи 79 ТК РФ).

2.20. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (часть 2 статьи 79 ТК РФ).

2.21. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (часть 3 статьи 79 ТК РФ).

2.22. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (часть 3 статьи 84.1 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора (увольнения) работник возвращает все выданные ему для работы в учреждении документы, оборудование, носители ЭЦП, оформленные на работодателя, инструменты и иные товарно-материальные ценности. Факт возврата работником учреждению полученных им товарно-материальных ценностей, документов и выполнения прочих обязательств удостоверяется путем оформления работником обходного листа. Один экземпляр обходного листа сдается работником специалисту по кадрам при получении на руки трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, копия остается у работника для подтверждения выполнения им всех обязательств. В случае возникновения претензий в части недостачи оборудования, материалов, числящихся за работником, к нему могут быть предъявлены претензии в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.22.1. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника, работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (часть 4 статьи 81.4 ТК РФ). Днем увольнения считается последний день работы.

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом МБДОУ № 4 г. Невинномысска (часть 1 статьи 81.4 ТК РФ).

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники МБДОУ № 4 г. Невинномысска в соответствии со статьей 21 ТК РФ имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении МБДОУ № 4 г. Невинномысска предусмотренных ТК РФ, Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. В соответствии с частью 3 статьи 47 Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники МБДОУ № 4 г. Невинномысска 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 учебников, 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 МБДОУ № 4 г. Невинномысска, 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 МБДОУ № 4 г. Невинномысска;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МБДОУ № 4 г. Невинномысска, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОУ № 4 г. Невинномысска, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 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.

3.3. Академические права и свободы, указанные в пункте 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

3.4. В соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники МБДОУ № 4 г. Невинномысска имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращённую продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на предоставление длительного отпуска сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки

России от 31 мая 2016 г. № 644 (зарегистрировано в Минюсте РФ 15 июня 2016 г. Регистрационный № 42532);

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 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;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Ставропольского края.

3.5. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 4 г. Невинномысска;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
- не использовать подвижную (мобильную) и стационарную связь для решения личных вопросов;
- пользоваться информационно-телекоммуникационной сетью Интернет только для выполнения своих трудовых обязанностей;
- не использовать в рабочее время в личных целях социальные сети, внешние почтовые клиенты, мессенджеры, не посещать сайты развлекательного и рекламного характера;
- соблюдать правила пользования (эксплуатации) различного оборудования в учреждении (персональных компьютеров, мультимедийной техники, звукоусиливающей аппаратуры, мебели, их внутреннего устройства, покрытий);
- отсутствовать в учреждении в рабочее время только с согласия непосредственного руководителя;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя, работников учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;

- воздерживаться от грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- воздерживаться от угроз, оскорбительных выражений, реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- проявлять вежливость, корректность, внимательность, доброжелательность, терпимость в общении с работниками учреждения, участниками образовательных отношений и гражданами;
- воздерживаться от вовлечения обучающихся и их родителей (законных представителей) в обсуждение вопросов, связанных с трудовыми отношениями в учреждении, в том числе касающимися других работников;
- качественно и в срок выполнять задания, поручения, распоряжения и указания непосредственного руководителя;
- применять средства индивидуальной защиты в соответствии с требованиями законодательства;
- соблюдать запрет на курение в помещениях и на территории учреждения;
- соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков;
- участвовать в общем собрании работников учреждения, педагогический работник – также в заседаниях педагогического совета, методического совета, рабочих и творческих групп;
- выполнять требования пожарной безопасности, антитеррористической защищенности объекта, охраны труда и требовать этого от участников образовательных отношений и посетителей учреждения;
- участвовать в проводимых в учреждении учениях и тренировках по гражданской обороне, защите населения от чрезвычайных ситуаций, обеспечению пожарной безопасности.

3.6. В соответствии с частью 1 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники МБДОУ № 4 г. Невинномыска обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

- получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
 - проходить аттестацию в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - соблюдать Устав МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право (статья 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБДОУ № 4 г. Невинномысска (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан (статья 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации: 27 (за первую половину месяца) и 12 числа (окончательный расчет) каждого месяца. Заработная плата за декабрь выплачивается до 31 декабря включительно. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- ежемесячно не позднее 10 числа извещать работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Извещение работника о составных частях заработной платы, а также предоставление иной информации, предусмотренной статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется путем

вариант 1

выдачи работнику расчетного листка;

вариант 2

направления работнику расчетного листка программным средством связи (посредством мессенджеров).

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

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ № 4 г. Невинномысска в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;

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

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для педагогических работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска в соответствии с частью 1 статьи 333 ТК РФ устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» педагогическим работникам МБДОУ № 4 г. Невинномысска в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы):

- для педагогических работников по должности: «старший воспитатель», «воспитатель», «педагог-психолог» - не более 36 часов в неделю;
- для педагогических работников по должности «музыкальный руководитель» - не более 24 часов в неделю;
- для педагогических работников по должности: «учитель-логопед», «учитель-дефектолог» - не более 20 часов в неделю.

5.3.1. Остальным сотрудникам МБДОУ № 4 г. Невинномысска в соответствии с частью 2 статьи 91 ТК РФ устанавливается следующая продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

5.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска установлена в астрономических часах.

5.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях трудового коллектива МБДОУ № 4 г. Невинномысска;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

5.6. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.7. Для работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска, установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (часть 1 статьи 95 ТК РФ).

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 112 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами.

5.9. Отдельным категориям работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.10. Работникам МБДОУ № 4 г. Невинномысска предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

5.10.1. Педагогическим работникам МБДОУ № 4 г. Невинномысска предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- для педагогических работников по должности: «старший воспитатель», «воспитатель», «музыкальный руководитель» - устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

- для педагогических работников по должности: «учитель-логопед», «учитель-дефектолог», «педагог - психолог» - устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.10.2. Воспитателям, музыкальным руководителям, а также всем другим педагогическим работникам, работающим с обучающимися (детьми) с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и нуждающимися в длительном лечении - устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.10.3. Работникам, работающим во вредных условиях труда (Приложение № 4 к Коллективному договору), предоставляется дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней.

5.11.3. Остальным работникам МБДОУ № 4 г. Невинномысска предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.13. В соответствии с частью 1 статьи 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть 2 статьи 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (часть 3 статьи 123 ТК РФ).

5.14. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (часть 1 статьи 122 ТК РФ).

С учетом статьи 124 ТК РФ запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (часть 2 статьи 122 ТК РФ).

В соответствии с частью 3 статьи 122 ТК РФ до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.17. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (часть 5 статьи 124 ТК РФ).

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предусмотренных частью 1 статьи 124 ТК РФ:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами МБДОУ № 4 г. Невинномысска.

В соответствии с частью 1 статьи 128 ТК РФ по семейным

обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику МБДОУ № 4 г. Невинномысска по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.19. Если работник по уважительной причине не может приступить к выполнению трудовых обязанностей в учреждении, он должен известить об этом МБДОУ № 4 г. Невинномысска не позднее двух часов до начала своей работы, в экстренных случаях (госпитализация в медицинскую организацию, семейные обстоятельства и др.) – при первой возможности.

При наступлении временной нетрудоспособности в период основного ежегодного оплачиваемого отпуска работник или доверенное лицо (по просьбе работника) сообщает об этом МБДОУ № 4 г. Невинномысска не позднее трех дней со дня выдачи листка нетрудоспособности.

Извещение (уведомление) работником о своей временной нетрудоспособности осуществляется любым способом, позволяющим достоверно зафиксировать факт сообщения информации.

Лист нетрудоспособности представляется работником в первый день выхода на работу после болезни.

VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения (часть 1 статьи 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.1.1. В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

6.1.2. Поощрения оформляются приказом работодателя.

В отношении работника, имеющего дисциплинарное взыскание, наложенное на него в письменной форме приказом работодателя, в качестве меры поощрения применяется только досрочное снятие такого дисциплинарного взыскания.

6.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, городского округа Невинномысск, представляться к другим видам поощрений.

VII. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Согласно части 1 статьи 192 ТК РФ за совершение

дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 ТК РФ).

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (часть 1 статьи 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть 2 статьи 193 ТК РФ).

7.4. 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 профкома (часть 3 статьи 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть 4 статьи 193 ТК РФ).

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (часть 5 статьи 193 ТК РФ).

7.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (часть 6 статьи 193 ТК РФ).

7.7. Согласно статье 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или профкома.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

8.1. МБДОУ № 4 г. Невинномыска имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными

федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьей 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №4 «Пчелка» города Невинномысска**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Пчелка» города Невинномысска (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края» (с изменениями и дополнениями).

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

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

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

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

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

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

8. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий, на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть выдана премия или оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения.

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

2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей:

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		помощник воспитателя	6061,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	7981,00
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель	8690,00
3.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	10890,00

2.1.3. В случае замещения заведующего другими работниками (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, специалист по кадрам, заведующий хозяйством) оплата производится в виде выплаты разницы в окладах, за фактически отработанное время.

Расчет величины среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих ДОУ.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством,	6657,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
специалист по кадрам	7489,00

2.2.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ (рублей):

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник)	4443,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик производственных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик)	4656,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	6209,00

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1. настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

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

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

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

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

Работникам ДООУ в соответствии с результатами специальной оценки условий труда за работу во вредных условиях труда предусматриваются выплаты в размере не менее 4% ставки (оклада).

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством.

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

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

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

№ п/п	Наименование должности и выплат	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Помощник воспитателя, машинист по стирке и ремонту спецодежды, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Уборщик производственных помещений, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	12% 10%
2.	Повар, кухонный рабочий, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	4%
3.	Педагогическим работникам МБДОУ за руководство городскими психолого-медико-педагогическими комиссиями, методическими объединениями, за работу в городских комиссиях	10%
4.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (компенсирующие (коррекционные), комбинированные) группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или группы	20%

	для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких группах	
5.	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий; приобщения детей к труду (помощникам воспитателей).	25% 15%
6.	Составление сезонных 10-ти дневных меню, написание ежедневных меню требований, подготовку отчетности по выполнению натуральных норм продуктов питания	30%
7.	Осуществление обязанностей контрактного управляющего	50%

Примечания к таблице:

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день не входит в доплату до МРОТ.

3.7. Оплата за сверхурочную работу.

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

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

3.8. Работникам МБДОУ, выполняющим в МБДОУ в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится

выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

3.9. При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах (или в фиксированной сумме) к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление доплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

Работникам МБДОУ, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ) производится доплата до уровня МРОТ.

Повышенная оплата труда работникам (выплата повышающих коэффициентов, доплат и надбавок к заработной плате) за сверхурочную работу, выходные и нерабочие праздничные дни, производится сверх минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом (ст. 129, ч.1,3 ст. 133, ч. 1-4,11 ст. 133.1 ТК РФ).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п. 2.1. настоящего Положения, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения

профкома на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается рабочая группа с участием профкома.

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профкома и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с настоящим положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

б) за качество выполняемых работ:

- по результатам анализа и оценки результата труда работников;
- за образцовое выполнение муниципального задания;
- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

в) премиальные выплаты по результатам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

г) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50,55,60,65 лет).

4.3. Выплаты за наличие квалификационной категории:

- соответствие занимаемой должности – 3 % от установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;
- I квалификационная категория – 5 % от установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;
- высшая квалификационная категория – 10 % от установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда. за выполнение важных и ответственных работ:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За ведение сайта детского сада.	20
2.	За ведение документов и организацию работы :	
	- по охране труда и технике безопасности;	15
	- по ГО и ЧС;	15
	- по пожарной безопасности.	15
3.	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения.	20
4.	Педагогическим работникам МБДОУ за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий.	20
5.	Работникам МБДОУ за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного	15

	учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников МБДОУ и др.).	
6.	За ведение архива.	20
7.	За прием, проверку документов части родительской платы.	20
8.	За работу в комиссии по проведению обязательной экспертизы, предоставленных поставщиком (подрядчиком, исполнителем) результатов, предусмотренных контрактом, в части их соответствия условиям контракта МБДОУ.	15
9.	За работу в программе «Аверс: Контингент».	20
10.	За организацию и проведение работы по наставничеству молодых специалистов.	20
11.	За участие в разработке и реализации образовательных проектов	20
12.	Воспитателям за работу в первых младших группах и группах раннего возраста	20
13.	Педагогическим работникам за руководство творческими группами	15
14.	Педагогическим работникам за руководство методическими объединениями ДОУ	5
15.	Педагогическим работникам вновь принятым на работу в МБДОУ или вышедшим из отпуска по уходу за ребенком или переведенным из должности учебно-вспомогательного персонала на должность педагогического работника, на период до наступления срока принятия решения Рабочей группой о подведении результатов эффективности работы педагогического работника, но не менее 1 года	50

- образовательным учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого заведующим учреждения.

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

№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1	звание «народный»	ежемесячно	30

2	имеющим почетное звание «заслуженный»	ежемесячно	20
3	награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком)	ежемесячно	15

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

4.7. Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения (Приложение №1).

4.9. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

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

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

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

4.11. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в настоящем Положении перечня показателей эффективности деятельности.

5. Нормы труда работников. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

5.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени устанавливаются согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2012 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.

5.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 20 часов педагогической работы в неделю - учителям-логопедам;
на 1 ставку учителя - логопеда – 2 комбинированные группы.

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – 8 занятий – до 5 часов;
- индивидуальные занятия – 35 занятий – до 12 часов;
- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;
- работа с педагогами и родителями – до 1 часа;
- обследование детей – до 1 часа;

за 24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным руководителям

на 1 ставку музыкального руководителя – 4 группы.

Распределение рабочего времени:

- занятия – 8 занятий – до 4 часов;
- подгрупповая и индивидуальная работа – до 12 часов;
- изготовление пособий и костюмов – до 4 часов;

- работа с педагогами и родителями – до 4 часов;
за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям МБДОУ.
Распределение рабочего времени на 1 ставку воспитателя:
 - непосредственно-образовательная деятельность – до 16 занятий – до 8 часов;
 - проведение режимных моментов с детьми группы, организация совместной и самостоятельной образовательной деятельности – до 28 часов;
- 5.3. Продолжительность рабочего времени других работников – 40 часов в неделю.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 4 «Пчелка»
города Невинномысска»

Положение
о премировании и оказанию материальной помощи
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №4 «Пчелка» города Невинномысска

1. Общие положения

1.1. Премирование - это денежная сумма, которая выплачивается сотрудникам организации помимо заработной платы для материального стимулирования за хорошо выполненную работу и не является обязательной составной частью оплаты труда.

Настоящее Положение о премировании и оказании материальной помощи разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Пчелка» города Невинномысска (далее - МБДОУ) в соответствии с Трудовыми Кодексами Российской Федерации (ст.135), Законом Российской Федерации «Об образовании» (ст. 32,43,54), согласно Устава МБДОУ, Положения об оплате труда работников МБДОУ, Правилам внутреннего трудового распорядка МБДОУ и регламентирует порядок и условия материального поощрения работников МБДОУ.

Положение о премировании и оказанию материальной помощи работников МБДОУ (далее - Положение) введено в целях стимулирования профессионального роста, усиления материальной заинтересованности качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном выполнении своих обязанностей, повышения уровня ответственности за порученную работу.

1. Премирование осуществляется при условии экономии фонда заработной платы МБДОУ.

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

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

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

2. Порядок и условия премирования

2.1. Премирование работников МБДОУ может проводиться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год с учетом фактически отработанного времени.

2.2. Единовременные выплаты премий проводятся по приказу заведующей МБДОУ из фонда экономии заработной платы.

2.3. Положение предусматривает систему дифференцированного распределения премии сотрудникам МБДОУ.

2.4. Положение определяет порядок, сроки, размеры премий и является основанием для принятия решений.

2.5. Руководители подразделений (старший воспитатель, заведующий хозяйством) представляют заведующей служебные записки о выполнении особо срочной и важной работы, не предусмотренной условиями и показателями премирования, Рабочей группе справки (служебные) о выполнении за отчетный период условий и показателей премирования работников своих подразделений.

На основе протокола Рабочей группы и полученных служебных заведующая подготавливает приказ о премировании работников, в котором указывается размер премии при наличии средств экономии.

2.6. Размеры премий не ограничиваются, зависят от личного вклада работника.

2.7. Премии могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей, при наличии обоснованных жалоб, взысканий.

2.8. Лишение и снижение премий оформляется приказом заведующей с обязательным указанием причин и доводится до сведения работника.

3. Единовременная премия

3.1. Единовременная премия выплачивается в связи с:

- профессиональными праздниками;
- государственными праздниками.

3.2. В связи с юбилейными датами со дня рождения сотрудников – (50 лет, 55 лет, 60 лет).

3.3. В связи с юбилеем учреждения.

3.4. При награждении Почетной грамотой (Благодарственным письмом и т.п.) Министерства образования Ставропольского края, Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края, Государственной Думы Ставропольского края.

3.5. По итогам месяца, квартала, полугодия, года по отдельно утвержденным показателям и критериям.

3.6. По итогам городских и краевых мероприятий, конкурсов, выставок, праздников и др.

3.7. По итогам готовности МБДОУ к летней оздоровительной компании, новому учебному году.

3.8. За выполнение особо важных и срочных работ.

4. Разовые премии

4.1. Премирование работников по результатам их работы есть право, а не обязанность руководителя, которое зависит от финансового состояния организации.

4.2. При выплате разовых премий круг премируемых лиц заранее не определяют.

4.3. Размер премии работнику устанавливает в приказе руководитель, учитывая личный вклад работника в деятельность организации, результат работы подразделения, в котором выполняет трудовые обязанности работник, результат деятельности МБДОУ в целом.

4.4. Основанием для установления премии работникам МБДОУ являются качественные результаты работы, служебная записка.

4.5. Размер премии не зависит от стажа работы и выплачивается разовой суммой.

4.6. Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом фактически отработанного времени.

4.7. При недостатке фонда материального поощрения для выплаты премий в полном размере, расчётный размер премии уменьшается на одинаковый процент в пределах имеющихся средств по каждой группе работников. При отсутствии средств в фонде материального поощрения, премия не выплачивается.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам МБДОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждение соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольного образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем МБДОУ.

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномыска

Воспитателя _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Выполнено	Решение комиссии				
1.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг: присмотр и уход; общее и дополнительное образование	Организация систематических исследований, анкетирование	Данные анкетирования за полугодие Справка, заверенная старшим воспитателем	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг	не менее 85% - 0.5 б.						
								Всего по критерию 1:		0,5 б.	
								Итого:			
2.	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	Участие в создании вариативных форм дошкольного образования. в т.ч. : 1. консультативный пункт; 2. комбинированные группы; 3. превышение детей в комбинированной группе (2 и более);	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполненных работах Справка, заверенная старшим воспитателем		0,5 б.						
									0,5 б.		
									1 б.		
								Всего по критерию 2:		2 б.	
								Итого:			
3.	Активное участие педагогов в общественной жизни	Проведение мастер-классов на городских мероприятиях	Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)		0,5 б. (за каждый, не более 3 б.)						
								Наличие призовых мест	Справка, заверенная	городские	1,0 б.

		в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях.	старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	краевые	1,5 б.		
				всероссийские	2,0 б.		
		Участие в творческих группах (оформление городских территорий, участие в массовых городских мероприятиях, организация и проведение мероприятий на базе ДОУ).	Приказ заведующей ДОУ		1 б.		
					Всего по критерию 3:	8,5 б.	
					Итого:		
4. Результативность профессиональной деятельности		Участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Детский сад года» и др.	Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,5 б.		
				краевые	2,0 б.		
				всероссийские	3,0 б.		
		Наличие призовых мест на конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Детский сад год» и др.	Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	3,0 б.		
				краевые	4,0 б.		
				всероссийские	5,0 б.		
					Всего по критерию 4:	18,5 б.	
					Итого:		
5. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми		Участие воспитанников в полуфиналах, финалах конкурсов, олимпиад, конференций (кроме Интернет -конкурса)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п. Справка, заверенная старшим воспитателем	городские	1,0 б.		
				краевые	1.5 б.		
				всероссийские	2,0 б.		

		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях (кроме Интернет -конкурса)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п. Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,5 б.		
				краевые	2,0 б.		
				всероссийские	2,5 б.		
		Привлечение воспитанников к посещению дополнительных платных услуг в ДОУ	Справка, заверенная заведующим	30% от общего количества группы	1,0 б.		
				40% от общего количества группы	1,5 б.		
				50% и более от общего количества группы	2,0 б.		
Всего по критерию 5:					12,5 б.		
Итого:							
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев. Справка заверенная мед. сестрой ДОУ.		1 б.		
		Выполнение плановых детодней	Сводная информация выполнения: ясли 75 % и выше; сад – 80 % и выше Справка заверенная		0,5 б.		

			мед. сестрой ДОУ						
		Всего по критерию 6:				1,5 б.			
		Итого:							
7.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Достижение воспитанников, участие и наличие призовых мест на спортивных соревнованиях, конкурсах	Информация о результатах. Копии дипломов, грамот и сертификатов.	Участие	0,5 б.				
				Участие в ¼ финала	1,0 б.				
				Участие в ½ финала	2,0 б.				
				Финал	3,0 б.				
		Всего по критерию 7:				3 б.			
		Итого:							
8.	Организация работы с социумом.	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, музеи, доп. образования, ДОУ (0,5 за каждое новое сотрудничество)	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, конспектов Справка, заверенная старшим воспитателем		0,5 б. (не более 1,5 б.)				
				Всего по критерию 8:				1,5 б.	
				Итого:					
9.	Информационная открытость педагогической деятельности	Подготовка публикаций в сети Телеграм, Одноклассники, ВКонтakte, на сайте ДОУ	Справка, заверенная старшим воспитателем Наличие копии публикации		0,5 б. (не более 3 б.)				
				Всего по критерию 9:				3 б.	
				Итого:					
10	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Ведение «Родительского клуба»	Наличие перспективного плана, конспекты		1 б.				

	обучающихся		мероприятий, фотоотчеты Справка, заверенная старшим воспитателем					
		Привлечение родителей к участию в общесадовских и городских мероприятиях	Конспекты, фотоотчеты. Справка, заверенная старшим воспитателем.		1 б. (не более 3)			
		Всего по критерию 10:					4 б.	
		Итого:						
11	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное ведение документации, утвержденной приказом заведующей ДОУ, подача информации, отчетов, планирование. Отсутствие жалоб от родителей.	Справка, заверенная старшим воспитателем		1,0 б.			
		Наличие обоснованных жалоб от родителей, наличие докладных и объяснительных.	Справка, заверенная старшим воспитателем		-1,0 б.			
		Всего по критерию 11:					1 б.	
Итого по всем критериям:					56 б.			
Итого:								

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномысска

Старшего воспитателя _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Выполнено	Решение комиссии			
1.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг: присмотр и уход; общее и дополнительное образование	Организация систематических исследований, анкетирование	Данные анкетирования за полугодие Справка, заверенная заведующим	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг	не менее 85% - 0,5 б.					
								Всего по критерию 1:		0,5 б.
								Итого:		
2.	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	Участие в создании вариативных форм дошкольного образования. в т.ч. : 1. консультативный пункт; 2. комбинированные группы;	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполненных работах Справка, заверенная заведующим		1,0 б. 1,0 б.					
								Всего по критерию 2:		2 б.
		Итого:								
		3.	Активное участие педагогов в общественной жизни	Подготовка и проведение педагогами ДОУ мастер-классов на городских мероприятиях	Справка, заверенная заведующим (фото отчет, грамоты,		0,5 б. (за каждый, не более 5 б.)			
Итого:										

			дипломы)					
		Наличие призовых мест у педагогов ДОУ в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях.	Справка, заверенная заведующим (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,0 б.			
				краевые	1,5 б.			
				всероссийские	2,0 б.			
		Участие педагогов ДОУ в творческих группах (оформление городских территорий, участие в массовых городских мероприятиях, организация и проведение мероприятий на базе ДОУ).	Приказ заведующей ДОУ		1 б.			
		Всего по критерию 3:				10,5 б.		
		Итого:						
4. Результативность профессиональной деятельности	Подготовка педагогов ДОУ в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Детский сад год» и др.	Справка, заверенная заведующим (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,5 б.				
			краевые	2,0 б.				
			всероссийские	3,0 б.				
	Наличие призовых мест у педагогов ДОУ на конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Детский сад год» и др.	Справка, заверенная заведующим (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	3,0 б.				
			краевые	4,0 б.				
			всероссийские	5,0 б.				
		Всего по критерию 4:				18,5 б.		
		Итого:						
5. Реализация программ,	Участие воспитанников в	Копии дипломов,	городские	1,0 б.				

	направленных на работу с одаренными детьми	полуфиналах, финалах конкурсов, олимпиад, конференций (кроме Интернет -конкурса)	грамот, сертификатов и т.п. Справка, заверенная заведующим	краевые	1,5 б.				
				всероссийские	2,0 б.				
		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях (кроме Интернет -конкурса)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п. Справка, заверенная заведующим (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,5 б.				
				краевые	2,0 б.				
				всероссийские	2,5 б.				
		Организация дополнительных платных услуг в ДОУ	Справка, заверенная заведующим	30% от общего количества детей	1,0 б.				
				40% от общего количества детей	1,5 б.				
				50% и более от общего количества детей	2,0 б.				
		Всего по критерию 5:					12,5 б.		
		Итого:							
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Достижение воспитанников, участие и наличие призовых мест на спортивных соревнованиях, конкурсах	Информация о результатах. Копии дипломов, грамот и сертификатов.	Участие	0,5 б.				
				Участие в ¼ финала	1,0 б.				
				Участие в ½ финала	2,0 б.				

				Финал	3,0 б		
					Всего по критерию 6:	3,0 б.	
					Итого:		
7.	Организация работы с социумом.	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, музеи, доп. образования, ДОУ (0,5 за каждое новое сотрудничество)	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, конспектов Справка, заверенная старшим воспитателем		0,5 б. (не более 1,5 б.)		
					Всего по критерию 7:	1,5 б.	
					Итого:		
8.	Информационная открытость педагогической деятельности	Подготовка публикаций в сети Телеграм, Одноклассники, ВКонтакте, на сайте ДОУ	Справка, заверенная заведующим. Наличие копии публикации		0,5 б. (не более 5 б.)		
					Всего по критерию 8:	5 б.	
					Итого:		
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Ведение «Родительского клуба»	Наличие перспективного плана, конспекты мероприятий, фотоотчеты Справка, заверенная заведующим		1 б.		
		Привлечение родителей к	Конспекты,		1 б. (не более 3		

		участию в общесадовских и городских мероприятиях	фотоотчеты. Справка, заверенная заведующим		б.)		
		Всего по критерию 9:					4 б.
		Итого:					
10	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное ведение документации, утвержденной приказом заведующей ДОУ, подача информации, отчетов, планирование. Отсутствие жалоб от родителей.	Справка, заверенная заведующим		1,0 б.		
		Наличие обоснованных жалоб от родителей, наличие докладных и объяснительных.	Справка, заверенная заведующим		-1,0 б.		
		Всего по критерию 10:					1 б.
Итого по всем критериям:							58,5 б.
Итого:							

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномысска

Учителя – логопеда _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Выполнено	Решение комиссии				
1.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг: присмотр и уход; общее и дополнительное образование	Организация систематических исследований, анкетирование	Данные анкетирования за полугодие Справка, заверенная старшим воспитателем	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг	не менее 85% - 0,5 б.						
								Всего по критерию 1:		0,5 б.	
								Итого:			
2.	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	Участие в создании вариативных форм дошкольного образования. в т.ч. : 4. консультативный пункт; 5. комбинированные группы; 6. превышение детей в комбинированной группе (2 и более);	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполненных работах Справка, заверенная старшим воспитателем		0,5 б.						
									0,5 б.		
									1 б.		
									Всего по критерию 2:		2 б.
								Итого:			
3.	Активное участие педагогов в общественной жизни	Проведение мастер-классов на городских	Справка, заверенная старшим		0,5 б. (за каждый, не						

		мероприятиях	воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)		более 3 б.)			
		Наличие призовых мест в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях.	Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,0 б.			
				краевые	1,5 б.			
				всероссийские	2,0 б.			
		Участие в творческих группах (оформление городских территорий, участие в массовых городских мероприятиях, организация и проведение мероприятий на базе ДОУ).	Приказ заведующей ДОУ		1 б.			
		Всего по критерию 3:				8,5 б.		
		Итого:						
4.	Результативность профессиональной деятельности	Участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Детский сад года» и др.	Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,5 б.			
				краевые	2,0 б.			
				всероссийские	3,0 б.			
		Наличие призовых мест на конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Детский сад год» и др.	Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	3,0 б.			
				краевые	4,0 б.			
				всероссийские	5,0 б.			
		Всего по критерию 4:				18,5 б.		
		Итого:						
5.	Реализация программ, направленных на работу с	Участие воспитанников в полуфиналах, финалах	Копии дипломов, грамот,	городские	1,0 б.			
				краевые	1.5 б.			

	одаренными детьми	конкурсов, олимпиад, конференций (кроме Интернет -конкурса)	сертификатов и т.п. Справка, заверенная старшим воспитателем	всероссийские	2,0 б.		
		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях (кроме Интернет -конкурса)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п. Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,5 б.		
				краевые	2,0 б.		
				всероссийские	2,5 б.		
		Привлечение воспитанников к посещению дополнительных платных услуг в ДОУ	Справка, заверенная заведующим	30% от общего количества группы	1,0 б.		
				40% от общего количества группы	1,5 б.		
50% и более от общего количества группы	2,0 б.						
Всего по критерию 5:					12,5 б.		
Итого:							
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев. Справка заверенная мед. сестрой ДОУ.		1 б.		
		Выполнение плановых детодней	Сводная информация выполнения: ясли 75		0,5 б.		

			% и выше; сад – 80 % и выше Справка заверенная мед. сестрой ДОУ							
Всего по критерию 6:						1,5 б.				
Итого:										
7.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Достижение воспитанников, участие и наличие призовых мест на спортивных соревнованиях, конкурсах	Информация о результатах. Копии дипломов, грамот и сертификатов.	Участие	0,5 б.					
				Участие в ¼ финала	1,0 б.					
				Участие в ½ финала	2,0 б.					
				Финал	3,0 б.					
Всего по критерию 7:						3 б.				
Итого:										
8.	Организация работы с социумом.	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, музеи, доп. образования, ДОУ (0,5 за каждое новое сотрудничество)	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, конспектов Справка, заверенная старшим воспитателем		0,5 б. (не более 1,5 б.)					
				Всего по критерию 8:						1,5 б.
				Итого:						
9.	Информационная открытость педагогической деятельности	Подготовка публикаций в сети Телеграм, Одноклассники, ВКонтакте, на сайте ДОУ	Справка, заверенная старшим воспитателем Наличие копии публикации		0,5 б. (не более 3 б.)					

		Всего по критерию 9:			3 б.
		Итого:			
10	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Ведение «Родительского клуба»	Наличие перспективного плана, конспекты мероприятий, фотоотчеты Справка, заверенная старшим воспитателем	1 б.	
		Привлечение родителей к участию в общесадовских и городских мероприятиях	Конспекты, фотоотчеты. Справка, заверенная старшим воспитателем.	1 б. (не более 3)	
	Всего по критерию 10:			4 б.	
		Итого:			
11	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное ведение документации, утвержденной приказом заведующей ДОУ, подача информации, отчетов, планирование. Отсутствие жалоб от родителей.	Справка, заверенная старшим воспитателем	1,0 б.	
		Наличие обоснованных жалоб от родителей, наличие докладных и объяснительных.	Справка, заверенная старшим воспитателем	-1,0 б.	
	Всего по критерию 11:			1 б.	
Итого по всем критериям:				56 б.	
Итого:					

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномысска

Музыкального руководителя _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Выполнено	Решение комиссии				
1.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг: присмотр и уход; общее и дополнительное образование	Организация систематических исследований, анкетирование	Данные анкетирования за полугодие Справка, заверенная старшим воспитателем	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг	не менее 85% - 0,5 б.						
								Всего по критерию 1:		0,5 б.	
								Итого:			
2.	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	Участие в создании вариативных форм дошкольного образования. в т.ч. : 7. консультативный пункт; 8. комбинированные группы; 9. превышение детей в комбинированной группе (2 и более);	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполненных работах Справка, заверенная старшим воспитателем		0,5 б.						
									0,5 б.		
									1 б.		
									Всего по критерию 2:		2 б.
								Итого:			
3.	Активное участие педагогов в общественной жизни	Проведение мастер-классов на городских	Справка, заверенная старшим		0,5 б. (за каждый, не						

		мероприятиях	воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)		более 3 б.)			
		Наличие призовых мест в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях.	Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,0 б.			
				краевые	1,5 б.			
				всероссийские	2,0 б.			
		Участие в творческих группах (оформление городских территорий, участие в массовых городских мероприятиях, организация и проведение мероприятий на базе ДОУ).	Приказ заведующей ДОУ		1 б.			
		Всего по критерию 3:				8,5 б.		
		Итого:						
4.	Результативность профессиональной деятельности	Участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Детский сад года» и др.	Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,5 б.			
				краевые	2,0 б.			
				всероссийские	3,0 б.			
		Наличие призовых мест на конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Детский сад год» и др.	Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	3,0 б.			
				краевые	4,0 б.			
				всероссийские	5,0 б.			
		Всего по критерию 4:				18,5 б.		
		Итого:						
5.	Реализация программ, направленных на работу с	Участие воспитанников в полуфиналах, финалах	Копии дипломов, грамот,	городские	1,0 б.			
				краевые	1.5 б.			

	одаренными детьми	конкурсов, олимпиад, конференций (кроме Интернет -конкурса)	сертификатов и т.п. Справка, заверенная старшим воспитателем	всероссийские	2,0 б.		
		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях (кроме Интернет -конкурса)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п. Справка, заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,5 б.		
				краевые	2,0 б.		
				всероссийские	2,5 б.		
		Привлечение воспитанников к посещению дополнительных платных услуг в ДОУ	Справка, заверенная заведующим	30% от общего количества группы	1,0 б.		
				40% от общего количества группы	1,5 б.		
				50% и более от общего количества группы	2,0 б.		
Всего по критерию 5:					12,5 б.		
Итого:							
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев. Справка заверенная мед. сестрой ДОУ.		1 б.		
		Выполнение плановых детодней	Сводная информация выполнения: ясли 75		0,5 б.		

			% и выше; сад – 80 % и выше Справка заверенная мед. сестрой ДОУ								
						Всего по критерию 6:	1,5 б.				
						Итого:					
7.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Достижение воспитанников, участие и наличие призовых мест на спортивных соревнованиях, конкурсах	Информация о результатах. Копии дипломов, грамот и сертификатов.	Участие	0,5 б.						
				Участие в ¼ финала	1,0 б.						
				Участие в ½ финала	2,0 б.						
				Финал	3,0 б.						
						Всего по критерию 7:	3 б.				
						Итого:					
8.	Организация работы с социумом.	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, музеи, доп. образования, ДОУ (0,5 за каждое новое сотрудничество)	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, конспектов Справка, заверенная старшим воспитателем		0,5 б. (не более 1,5 б.)						
										Всего по критерию 8:	1,5 б.
										Итого:	
9.	Информационная открытость педагогической деятельности	Подготовка публикаций в сети Телеграм, Одноклассники, ВКонтакте, на сайте ДОУ	Справка, заверенная старшим воспитателем Наличие копии публикации		0,5 б. (не более 3 б.)						

		Всего по критерию 9:			3 б.
		Итого:			
10	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Ведение «Родительского клуба»	Наличие перспективного плана, конспекты мероприятий, фотоотчеты Справка, заверенная старшим воспитателем	1 б.	
		Привлечение родителей к участию в общесадовских и городских мероприятиях	Конспекты, фотоотчеты. Справка, заверенная старшим воспитателем.	1 б. (не более 3)	
	Всего по критерию 10:			4 б.	
		Итого:			
11	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное ведение документации, утвержденной приказом заведующей ДОУ, подача информации, отчетов, планирование. Отсутствие жалоб от родителей.	Справка, заверенная старшим воспитателем	1,0 б.	
		Наличие обоснованных жалоб от родителей, наличие докладных и объяснительных.	Справка, заверенная старшим воспитателем	-1,0 б.	
	Всего по критерию 11:			1 б.	
Итого по всем критериям:				56 б.	
Итого:					

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномысска

Заведующего хозяйством _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с «___» _____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
1.	Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний или устранение предписаний в установленные сроки органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенических условий в ДОУ	3,0 б		
		Отсутствие предписаний или устранение предписаний в установленные сроки ревизионных комиссий в части ответственности заведующего хозяйством	3,0 б.		
		Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	-2,0 б.		
		Всего по критерию 1:		6,0 б.	
		Итого:			
2.	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	2,0		
		Участие в различных комиссиях	2,0		
		Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	2,0		
		Наличие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети.	-2,0		
		Обеспечение бесперебойной работы приборов учета, соблюдение установленных лимитов потребления тепло-, энергоносителей и водоснабжения	1,5		
		Эффективное использование бюджетных средств (свыше 95%)	2,0		
		Привлечение внебюджетных средств, спонсорской помощи	1,5		
		Качественная подготовка всех видов информации и отчетов	1,5		
		Всего по критерию 2:		12,5 б.	
		Итого:			
		Итого по всем критериям:		18,5 б.	
		Итого:			

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномыска

Специалиста по кадрам _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Использование в работе специально разработанных программ	3,0		
		Активное участие в благоустройстве территории	1,5		
		Активное участие в общезначимых мероприятиях: - сад; - город;	1,0 2,0		
		Участие в ремонтных работах МБДОУ	2,5		
		Наличие замечаний на не своевременное выполнение заданий в установленные сроки	-1,0		
		Всего по критерию 1:		10,0 б.	
		Итого:			
		Итого по всем критериям:		10,0 б.	
		Итого:			

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномысска

Делопроизводителя _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Ведение документации в соответствие с номенклатурой	1,5 б.		
		Отсутствие замечаний за сохранность оргтехники	1,5 б.		
		Исполнение документов	1,5 б.		
		Участие в мероприятиях: - сад; - город.	0,5 б. 1,0 б.		
		Связь с другими организациями	1,5 б.		
		Всего по критерию 1:		7,5 б.	
		Итого:			
		Итого по всем критериям:		7,5 б.	
		Итого:			

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномысска

Помощника воспитателя _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Активное участие в благоустройстве территории	1,5		
		Эстетическое оформление групп	1,0		
		Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий.	1,5		
		Активное участие в общезначимых мероприятиях: - сад; - город;	1,0 2,0		
		Участие в ремонтных работах: - группы; - МБДОУ;	1,0 2,0		
		Наличие замечаний	-1		
		Всего по критерию 1:		10,0 б.	
		Итого:			
		Итого по всем критериям:		10,0 б.	
		Итого:			

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномыска

Дворника _____
 Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
 за период работы с «_____» _____ 20__ г. по «_____» _____ 20__ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Активное участие в благоустройстве территории	1,5		
		Участие в ремонтных работах МБДОУ	2,0		
		Активное участие в общезначимых мероприятиях: - сад;	1,0		
		- город;	2,0		
		Наличие замечаний	-1,0		
		Всего по критерию 1:		6,5 б.	
		Итого:			
		Итого по всем критериям:		6,5 б.	
		Итого:			

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномыска

Машинист по стирке и ремонту спецодежды _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки	2,0		
		Отсутствие замечаний за сохранность технологического оборудования	2,0		
		Наличие замечаний	-1,0		
		Всего по критерию 1:		5,5 б.	
		Итого:			
		Итого по всем критериям:		5,5 б.	
		Итого:			

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномыска

Уборщика производственных помещений _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Активное участие в благоустройстве территории	1,5		
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	2,0		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной и генеральной уборки	2,0		
		Наличие замечаний	-1,0		
		Всего по критерию 1:		5,5 б.	
		Итого:			
		Итого по всем критериям:		5,5 б.	
		Итого:			

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномыска

Кладовщика _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	15		
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	20		
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	20		
		Наличие замечаний	-10		
		Всего по критерию 1:			5,5 б.
		Итого:			
		Итого по всем критериям:			5,5 б.
		Итого:			

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномыска

Кухрабочей _____
 Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы
 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
 за период работы с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1,5		
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	2,0		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной и генеральной уборки	2,0		
		Наличие замечаний	-1,0		
		Всего по критерию 1:		5,5 б.	
		Итого:			
		Итого по всем критериям:		5,5 б.	
		Итого:			

Оценочный лист МБДОУ № 4 г. Невинномысска

Повара _____

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	1,0		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	1,0		
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	1,0		
		Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	1,5		
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования	1,0		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания	1,0		
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	1,0		
		Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0		
		Участие в общественно-значимых мероприятиях	0,5		
		Качественное и своевременное ведение документации установленной номенклатурой дел	1,0		
				Всего по критерию 1:	
		Итого:			
		Итого по всем критериям:		10,0 б.	
		Итого:			

Приложение № 3
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

Работ, профессий и должностей, которым установлены доплаты
за вредные и (или) опасные условия труда

№	Должности работников	% доплаты*	Основание
1.	Повар (1 рабочее место / 2 человека)	4	По итогам СОУТ в МБДОУ № 4 г. Невинномысска от 29.12.2019 г.
2.	Кухонный рабочий (1 рабочее место / 2 человека)	8	По итогам СОУТ в МБДОУ № 4 г. Невинномысска от 23.09.2020 г.
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (1 рабочее место / 1 человек)	8	По итогам СОУТ в МБДОУ № 4 г. Невинномысска от 23.09.2020 г.
4.	Помощник воспитателя (2 рабочих места / 2 человека)	4	По итогам СОУТ в МБДОУ № 4 г. Невинномысска от 01.07.2022 г.

№	Наименование должности	% доплат	Виды работ	Основание
1.	Уборщик служебных помещений	10%	За использование дезрастворов и уборку общественных туалетов.	Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях систем государственного образования СССР утв. Госкомтруде СССР по народному образованию от 20.08.90 г. № 579

Приложение № 4
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

Работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск

№ п/п	Должность	Количество календарных дней	Основание*
1.	Кухонный рабочий	7	По итогам СОУТ в МБДОУ № 4 г. Невинномысска от 23.09.2020 г.
2.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7	По итогам СОУТ в МБДОУ № 4 г. Невинномысска от 23.09.2020 г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда между работодателем и работниками
МБДОУ № 4 г. Невинномысска на 2023 год

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6	7
1	Организация обучения и проверки знаний работающих по охране труда.	Чел.	13		11.02.2023	1. Крупина М.В. 2. Ионычева Е.И. 3. Коклина В.А.
2	Приобретение достаточного количества дезинфицирующих средств.	кг	20	2500,00 рублей	В течение года	Чокина Л. Н., завхоз
3	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	кг	20	2500,00 рублей	В течение года	Чокина Л. Н., завхоз
4	Организация и проведение специальной оценки условий труда в ДОУ	р/м	2	1726,80 рублей	3 квартал	Крупина М.В., заведующий
5	Приобретение недостаточной спецодежды и средств индивидуальной защиты.	шт.	10	10000,00 рублей	Август 2023	Чокина Л.Н., завхоз
6	Медосмотры и профосмотры сотрудников	шт.	1	38503,00 рубля	Июль, август, сентябрь, ноябрь 2023	Крупина М.В., заведующий
7	Обучение по электробезопасности	Чел.	1	2500,00 рублей	Апрель 2023	Чокина Л.Н., завхоз
8	Техническое обслуживание весов, ТО технологического и холодильного оборудования	шт.	9	9000,00 рублей	В течении года	Чокина Л.Н., завхоз
9	Производственный контроль	шт.	4	14096,00 руб.	4 раза в год	Крупина М.В., заведующий
10	Обслуживание систем отопления	М2		10000,00	Сентябрь	Чокина Л. Н.,

				руб.	2023	завхоз
11	Обучение персонала санминимуму	Чел.	18	10800,00 рублей	Декабрь 2023	Крупина М.В., заведующий
12	Выезд по сигналу тревожной кнопки	Чел.	19	24000,00 рублей	По мере необходимо сти	Чокина Л.Н., завхоз
13	Охранные услуги	Чел.	19	1104000,00 рублей	ежедневно	Крупина М.В., заведующий
14	Мониторинг по АПС	Чел.	19	5760,00 рублей	1 раз в квартал	Чокина Л.Н., завхоз
15	Вывоз мусора	шт.	1 контейнер	25283,00 рублей	1 раз в неделю	Чокина Л.Н., завхоз
16	Обслуживание системы оповещения о пожаре «Стрелец-Мониторинг»	шт.		25200 рублей	По мере необходимо сти	Чокина Л.Н., завхоз

Приложение № 6
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

Работ, профессий и должностей, требующих выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; СанПиН 2.4.3648-20

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание
1	Помощник воспитателя	- Халат х/б (светлых тонов)	2	СанПиН 2.4.3648-20 (п.3.1.9.)
		- Халат (темный) для уборки помещений;	1	
		- Косынка или колпак;	2	
		- Фартук х/б;	2	
		- Фартук для мытья посуды	1	
2	Воспитатель	Халат х/б (светлых тонов)	2	СанПиН 2.4.3648-20 (п.3.1.9.)
3	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием	1	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.32)
			6	
4	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Нарукавники из полимерных материалов. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	1	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.60)
			до износа	
			6	
			2	

5	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>6</p> <p>1 (на 2,5 года)</p> <p>1 (на 2 года)</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.23)</p>
6	Кладовщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском.</p>	<p>1</p> <p>6</p> <p>1 (на 2,5 года)</p> <p>1 (на 2 года)</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.49)</p>
7	Шеф-повар. Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов.</p> <p>Колпак или косынка.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>до износа</p> <p>3</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.122)</p>
8	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p>	<p>1</p> <p>6</p> <p>12</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.171)</p>

9	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p>	<p>1</p> <p>дежурные</p> <p>6</p> <p>дежурные</p>	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.115)
---	---	--	---	---

Приложение № 7
к Коллективному договору

НОРМЫ

бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств
для работников МБДОУ № 4 г. Невинномысска

(в соответствии с Приказом от 17 декабря 2010 г. N 1122н Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи В 1 месяц (туалетное мыло)
1.	Повар	Мыло Крем гидрофобного действия (отталкивающий)	200 гр. для рук и 300гр. для тела 100 мл.
2.	Кухонный рабочий	Мыло Крем гидрофобного действия (отталкивающий)	200 гр. для рук и 300гр. для тела 100 мл.
3.	Помощник воспитателя	Мыло Крем гидрофобного действия (отталкивающий)	200 гр. для рук 100мл.
4.	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	Мыло Крем гидрофобного действия (отталкивающий)	200 гр. для рук 100мл.
5.	Заведующий хозяйством	Мыло Крем гидрофобного действия (отталкивающий)	200 гр. для рук 100мл.
6.	Кладовщик	Мыло Крем гидрофобного действия (отталкивающий)	200 гр. для рук 100мл.
7.	Дворник	Мыло Крем гидрофобного действия (отталкивающий)	200 гр. для рук 100мл.
8.	Уборщик служебных помещений	Мыло Крем гидрофобного действия (отталкивающий)	200 гр. для рук 100мл.
9.	Воспитатель	Мыло	200 гр. для рук

Приложение № 8
к Коллективному договору

СПИСОК
контингента работников подлежащих прохождению
предварительного и периодического медицинского осмотра
в МБДОУ № 4 г. Невинномыска

№№ п/п	Наименование должности	Вредный производственный фактор в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021 г. № 29н
1.	Специалист по кадрам	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
2.	Заведующий Старший воспитатель Заведующий хозяйством Музыкальный руководитель Учитель-логопед Воспитатель Помощник воспитателя Уборщик служебных и производственных помещений Дворник Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
3.	Повар Кухонный рабочий Кладовщик	Раздел 4, п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций); Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей

Приложение № 9
к Коллективному договору

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ
предварительного и периодического медицинского осмотра
в МБДОУ № 4 г. Невинномыска

№ п/п	Наименование должности	Вредный производственный фактор в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021 г. № 29н	Периодичность медосмотров
1.	Специалист по кадрам	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	2 раз в год
2.	Заведующий Старший воспитатель Заведующий хозяйством Музыкальный руководитель Учитель-логопед Воспитатель Помощник воспитателя Уборщик служебных помещений Дворник Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	3 раз в год
3.	Повар Кухонный рабочий Кладовщик	Раздел 4, п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций); Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год