

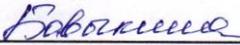
бюджетное дошкольное образовательное учреждение Сокольского муниципального округа  
«Детский сад общеразвивающего вида №20»

Представитель работодателя –  
Заведующий БДОУ СМО  
«Детский сад №20»

  
\_\_\_\_\_ Е.А.Корепанова

10.03.2023 г.

Представитель работников –  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

  
\_\_\_\_\_ Т.А.Бовыкина

10.03.2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2023 – 2025 годы**

**Утвержден**  
на общем собрании трудового коллектива БДОУ СМО «Детский сад №20»  
10 марта 2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном дошкольном образовательном учреждении Сокольского муниципального округа "Детский сад общеразвивающего вида № 20" (далее ДООУ).

1.2. Коллективный договор заключен с 10.03.2023 г. по 10.03.2025 г. в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым Соглашением по организациям сферы образования Сокольского муниципального района на 2022-2024 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДООУ, установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами Договора являются: бюджетное дошкольное образовательное учреждение Сокольского муниципального округа «Детский сад общеразвивающего вида №20», именуемое далее "Работодатель", в лице заведующего Корепановой Екатерины Александровны, действующего на основании Устава, и «Работники» бюджетного дошкольного образовательного учреждения Сокольского муниципального округа «Детский сад общеразвивающего вида №20», в лице представителя – председателя комитета первичной профсоюзной организации Бовыкиной Татьяны Александровны, именуемые далее "Работники".

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Работники имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профком осуществляет защиту работников, членов профсоюзной организации.

1.5. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников образовательной организации, а также разместить договор на официальном сайте Работодателя.

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

1.7. При реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.14. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трёх лет.

1.15. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.17. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.18. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.19. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие путем внесения изменений или добавлений в коллективный договор по согласованию сторон.

1.20. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. Работодатель согласовывает с Профкомом предложения по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Стороны не допускают нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом.

2.6. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.7. В целях контроля за выполнением Коллективного договора:

1). Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.8. Функции контроля за выполнением Коллективного договора могут осуществлять профсоюзные органы, органы Управления образованием, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса к сторонам коллективного договора.

2.9. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются сторонами коллективного договора в 5-дневный срок.

2.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами коллективного договора.

2.11. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.12. Стороны обращаются к работникам учреждения с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о стимулирующих выплатах;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера;
- график работы сотрудников;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, отраслевым соглашением.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными соглашениями являются недействительными.

3.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

3.4. Работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. Трудовой договор между Работодателем и работником может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании, с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения – шесть месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- 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, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

#### **4. Гарантии обеспечения занятости работников**

4.1. Стороны осуществляют анализ кадрового обеспечения учреждения педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по предметам (специальностям).

4.2. Стороны совместно рассматривают вопросы определения потребности учреждения в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

4.3. Стороны оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4.4. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

4.4.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.4.2. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

- а) ликвидация учреждения, его филиала независимо от количества работающих;
- б) сокращение численности или штата работников учреждения в размере трех и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.4.3. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Профкомом.

4.4.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

- не освобожденному председателю первичной и (или) территориальной организации Профсоюза.

4.4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Профкому приказ об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку, не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.4.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не

допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

С работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и первичной профсоюзной организации не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения и истечения срока трудового договора после окончания беременности.

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

4.4.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

4.4.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников, Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.4.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профкомом.

4.4.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.4.11. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для

различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно. Для остальных работников и руководителя учреждения норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

5.2. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения (*приложение № 1*) устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.3. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.5. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Данные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

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

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Учебная нагрузка воспитателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности педагогическими кадрами.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.10. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, по истечении шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

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

5.11. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.14 Работникам предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск (при условии производственной и финансовой возможности) по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в 1 класс – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (однократно) – 3 дня, детей работника – 1 день;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 2 дня.

5.15. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск предоставляется на основании приказа Минобразования и науки от 31.05.2016 г. №644 «Порядок предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющие образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

## **6. Оплата и нормы труда**

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами РФ и области, нормативными

правовыми актами органов местного самоуправления, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного и муниципального бюджетов и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Стимулирующий фонд оплаты труда учреждения составляет до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения. Изъятие стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений не допускается (*приложение № 2*).

6.4. Отнесение должностей работников образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.5. Должностной оклад работника образовательного учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

6.6. Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.6.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации), на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда.

Доплата устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.6.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент к заработной плате в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7. Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.7.1. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7.2. Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада.

6.7.3. Работникам учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

6.8. Работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает работникам следующие доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом:

6.8.1. За руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере 5-10 процентов должностного оклада.

6.8.2. За инновационную деятельность предмета и сложность образовательной

технологии в размере 10-30 процентов должностного оклада;

6.8.3. За выполнение работы инспектора по охране прав детства в размере 2-5 процентов должностного оклада.

6.9. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.9.1. Надбавки за стаж работы:

6.9.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

6.9.1.2. Надбавка за стаж работы работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.9.1.3. Надбавка за стаж работы рассчитывается исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

6.9.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных пунктами 6.9.1.1 и 6.9.1.2 настоящего Коллективного договора;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы

они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

6.9.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.9.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится Работодателем на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.9.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.9.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

6.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются % соотношения:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или более высоких показателей работы;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.9.2.2. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается Работодателем по согласованию с Профкомом и оформляется приказом по учреждению.

6.9.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

6.9.4. Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почётного звания "Почётный работник общего образования" в размере 5% от должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в учреждении.

6.9.5. Премии работникам учреждения выплачиваются по итогам работы за квартал, за год.

6.9.5.1. Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии учреждения, муниципальной и (или) региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника при отсутствии дисциплинарных взысканий;

участие в общественных органах (в том числе профсоюзных) управления образованием;

Размер премии устанавливается Работодателем по согласованию с Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и оформляется приказом по учреждению.

6.9.5.2. Размер премии устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

6.9.5.3. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

6.10. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказываться материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар) и иных случаях.

Материальная помощь оказывается:

Работникам:

– по решению Работодателя, принятого по согласованию с Комиссией, на основе письменного заявления работника из стимулирующего фонда ДОУ или экономии фонда оплаты труда;

– состоящим в профсоюзе, из накопительных средств профсоюза.

Работодателю:

– по решению органов Управления образованием, согласованных с соответствующим территориальным выборным органом, на основании письменного заявления Работодателя.

6.11. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются Работодателем по согласованию с Комиссией в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников учреждения по каждой категории работников отдельно в соответствии с «Методическими рекомендациями по повышению средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений», утвержденными приказом Департамента образования Вологодской области от 18.01.2013 года № 06-02-12/185.

6.12. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе органов Управления образованием.

Время простоя не по вине Работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и других работников учреждения.

6.13. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным и трудовым договором, не реже чем каждые полмесяца: «30» числа за первую половину месяца; «15» числа за вторую половину месяца. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней

до дня выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу, а также оплаты время простоя не по вине работника и работодателя.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.15. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.16. Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, заработную плату в полном объеме.

6.17. Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- г) порядка аттестации работников образования, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

Об изменении системы оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.18. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой

работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **7. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. Работникам учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем организации при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности.

7.2. Аттестация педагогических и руководящих работников учреждения осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2014 г. регистрационный № 32408.

7.2.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7.2.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

7.2.3. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

7.2.4. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

7.2.5. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

7.2.6. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление.

7.2.7. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

7.2.8. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

7.2.9. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация

переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

7.2.10. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

7.2.11. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

– соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

– не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

7.2.12. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

7.2.13. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки и профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.14. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

7.2.15. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

За педагогическим работником сохраняется оплата с учетом имеющейся квалификационной категории, в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию, на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до страховой пенсии по старости остался один год и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, этим работникам до наступления общеустановленного пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

7.2.16. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных организаций, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

7.2.17. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

7.2.18. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

7.2.19. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

7.2.20. Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

7.2.21. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

7.2.22. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

7.2.23. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

– стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

– стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662;

– выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

– личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

7.2.24. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

– достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

– достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662;

– выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

– личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

– активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

7.2.25. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

– установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

– отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

7.2.26. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

7.2.27. Педагогические работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

7.2.28. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

7.3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах, определенных действующим законодательством.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.

8.1.2. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

8.1.3. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

8.1.4. Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), гигиеническое обучение работников, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств учреждения.

8.1.5. Обеспечивает работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами (*приложение № 3*).

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н. (*приложение № 4*).

8.1.6. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.7. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения

обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.1.8. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.9. Проводит специальную оценку условий труда по условиям труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ (с последующими изменениями).

8.1.10. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организуют прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.11. Обучает электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе в электроустановках.

8.1.12. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.13. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.1.14. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.1.15. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации работников в установленные сроки.

8.1.16. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

8.1.17. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.18. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.19. Предоставляет доплаты уполномоченным для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.1.20. Осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда (*приложение № 5*).

8.1.21. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности учреждения образования, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

8.1.22. Ежегодно в ноябре месяце (до составления расшифровки к смете на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между Работодателем и профсоюзным комитетом (*приложение № 6*).

8.1.23. Содержит в штате учреждения лицо ответственное за электрохозяйство.

## **8.2. Работник имеет право на:**

8.2.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

8.2.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.2.3. получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8.2.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

8.2.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами.

8.2.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя;

8.2.7. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте.

8.2.8. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

## **8.3. Работник обязан:**

8.3.1. соблюдать требования охраны труда;

8.3.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты и материалы.

8.3.3. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.4. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.3.5. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения;

8.3.6. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.3.7. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

## **8.4. Профком:**

8.4.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.4.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

8.4.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

8.4.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.4.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

8.4.6. Разрабатывает раздел Коллективного договора по охране труда, ежегодно разрабатывает приложение к Коллективному договору – Соглашение по охране труда.

8.4.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.4.8. Участвует в проведении специальной оценке условий труда.

8.4.9. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.4.10. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.4.11. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## **9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

9.1. Стороны договорились считать, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации учреждения, ее соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по образовательным учреждениям, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

### **9.2. Работодатель обязан:**

9.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации учреждения, содействовать ее деятельности.

9.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкома и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

9.2.3. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации учреждения в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе

примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

9.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей первичной профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

9.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

9.2.6. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для проведения заседаний (собраний), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование Профкома оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи.

9.2.8. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

9.2.9. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и социально-экономическим вопросам работников учреждения.

9.2.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

9.2.11. Содействовать Профкому в использовании сети Интернет для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.3. **Работодатель признает следующие гарантии** для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников учреждения, неосвобожденных от производственной деятельности (работы):

9.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемом в порядке, установленном действующим законодательством.

9.4. Увольнение по инициативе Работодателя, лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

9.5. Работодатель и Профком совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

## **10. Обязательства Профкома**

10.1. Способствует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

10.2. Представляет интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

10.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

10.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

10.5. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

10.6. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

10.7. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.8. Направляет учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.

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

10.10. Участвует совместно с выборным органом территориальной организации профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения.

10.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

10.12. Совместно с Работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования и контролируют перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

10.13. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**От работодателя:**

Руководитель образовательного учреждения

" 10 " марта 2023 г.



Е.А. Корепанова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

**От работников:**

Представитель работников образовательного учреждения

" 10 " марта 2023 г.

Бовыкина

Т.А. Бовыкина

(подпись, Ф.И.О.)

КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ»  
160035, Вологодская обл. г. Вологда, ул. Чкалова д.15  
Тел./факс: (88172) 730230

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА  
« 10 » 03 2023 г. КД  
ЗА № 1

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий БДОУ СМО  
«Детский сад № 20»

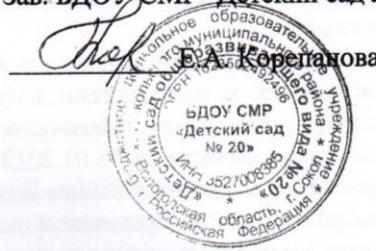
Е.А. Корепанова

График работы  
сотрудников БДОУ СМО "Детский сад № 20"

Должность	Норма рабочего времени	Рабочее время	Перерыв на обед
Заведующий	8 ч	8.00-17.00	13.00-14.00
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	8 ч	8.00-17.00	12.00-13.00
Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	4 ч	8.00-17.00	12.00-13.00
Старший воспитатель	7,2 ч	I смена: 8.00-14.30 II смена: 13.00-19.00	12.30-13.00
Воспитатель	7,2 ч	I смена: 7.00-13.15 II смена: 13.00-19.00	по режиму группы 15 мин.
Инструктор по физической культуре	6 ч	в соответствии с расписанием, утвержденным руководителем	12.30-13.00
Музыкальный руководитель	4,8 ч	в соответствии с расписанием, утвержденным руководителем	12.30-13.00
Учитель-логопед	4 ч	I смена: 8.00-12.15 II смена: 14.00-18.00	12.00-12.15
Учитель-дефектолог	2 ч	I смена: 8.00-10.00 II смена: 15.00-17.00	
Педагог-психолог	7,2	I смена: 8.00-14.15 II смена: 13.00-19.00	12.30-12.45
Документовед	8 ч	8.30-17.00	12.30-13.00
Младший воспитатель	8 ч	8.15-17.15	13.45-14.45
Кастелянша	8 ч	8.00-16.30	12.30-13.00
Кладовщик	8 ч	8.00-16.30	12.30-13.00
Шеф-повар	8 ч	6.00-14.30	12.30-13.00
Повар I	8 ч	7.00-15.30	12.30-13.00
II	8 ч	8.00-16.30	
III	8 ч	9.00-17.30	
Кухонный рабочий	8 ч	9.00-17.30	12.30-13.00
Уборщик служебных помещений	8 ч	7.30-16.00	12.30-13.00
Рабочий по комплексному обслуживанию	8 ч	8.00-16.30	12.30-13.00
Сторож		19.00-6.00 по графику	
Дворник	8 ч	в режиме гибкого рабочего времени (сезонно) 6.00-14.00	

Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
БДОУ СМР "Детский сад № 20"  
Протокол от 28.12.2017 г. № 3

Утверждаю:  
Приказ от 29.12.2017 г. № 195-о/д  
Зав. БДОУ СМР "Детский сад № 20"



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВЫПЛАТЕ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
работникам образовательной организации бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
Сокольского муниципального района  
"Детский сад общеразвивающего вида № 20"**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

*Бовыкина* Т.А. Бовыкина

*подписано в 4 оет 28.12.17г.*

2017 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников образовательной организации, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации (далее – Организация) производятся в соответствии с Методическими рекомендациями о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, утвержденными приказом Департамента образования области от 18.01.2013 г. № 06-02-12/185, Региональным отраслевым соглашением образовательным учреждениям Вологодской области на 2016-2018 г.г., Положения об оплате труда муниципальных образовательных учреждений Сокольского муниципального района, утвержденного Постановлением Администрации Сокольского муниципального района от 09.01.2017 г. № 2, настоящим Положением.

## 2. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

2.1. Выплата за стаж работы.

2.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических и медицинских работников в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

2.1.2. Надбавка за стаж работы работникам Учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

2.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 2.1.1 и 2.1.2, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, но не более одного минимального оклада по основному месту работы.

2.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 2.1.1 и 2.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов образовательных учреждений;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

2.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

2.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

2.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения.

## 2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.2.1. По решению руководителя Учреждения, принятому по согласованию с коллективом работников, стимулирующий фонд оплаты труда может быть разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд.

2.2.2. Надбавки стимулирующего характера и премии работникам по результатам труда распределяются экспертной комиссией по распределению доплат и надбавок по представлению руководителя образовательного учреждения, заместителя заведующей по административно-хозяйственной работе, старшего воспитателя в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников по каждой категории отдельно.

### 2.2.2.1. Надбавки стимулирующего характера:

- за напряженность в работе (обслуживающий и педагогический персонал) пропорционально отработанному времени.
- надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Заслуженный») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

### 2.2.2.2. Премирование работников по результатам труда:

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ старшего воспитателя (максимальное количество баллов – 128)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Повышение имиджа ДОО (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	15
2	Работа с официальным сайтом образовательного учреждения, на	15

	образовательном форуме. Привлечение родителей к работе с официальным сайтом образовательного учреждения. Размещение информации для родителей по реализации плана введения ФГОС ДО.	
3	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	10
4	Положительная динамика результативности образовательного процесса, наличие системы контроля (мониторинга) образовательного процесса с учетом требований ФГОС ДО.	10
5	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п. в соответствии с ФГОС ДО.	10
6	Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах с учетом образовательной программы ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	8 6 4
7	Наличие публикаций в периодических изданиях, средствах массовой информации, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> </ul>	8 6
8	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	10
9	Мониторинг осуществления педагогами взаимодействия с семьей на основе ФГОС ДО.	6
10	Организация аттестации педагогических работников.	10
11	Реализация плана курсовой подготовки педагогов по ФГОС ДО.	6
12	Работа в комиссиях, выполнение функций администратора официального сайта образовательного учреждения и т.д.	10
13	Подготовка документов для психолого-медико-педагогического консилиума (на базе БДОУ № 5)	10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>128</b>

**воспитателей (максимальное количество баллов – 130)**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе <ul style="list-style-type: none"> <li>• посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%</li> <li>• посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 75% до 80%</li> <li>• посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 70% до 76%</li> </ul>	9 7 3
3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников <ul style="list-style-type: none"> <li>• до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям</li> <li>• от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям</li> <li>• от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям</li> </ul>	6 5 3
4	Отсутствие травматизма воспитанников	5
5	Результативное участие в экспериментальной работе, работа в инициативных, творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы в соответствии с ФГОС ДО.	8
6	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) с учетом образовательной программы ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	8 6 4

7	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (за результативность дополнительно: 1-е место - 8 баллов, 2-е место - 5 баллов, 3-е место - 3 балла) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на уровне учреждения</li> </ul>	8 6 4 2
8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	6 4 2
9	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации</li> <li>• за призовые места в смотрах-конкурсах</li> </ul>	3 5
10	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (за результативность дополнительно: 1-е место – 8 баллов, 2-е место - 5 баллов, 3-е место - 3 балла) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	8 6 4
11	Качество освоения воспитанниками учреждения основной общеобразовательной программы детского сада в соответствии с ФГОС ДО (за I полугодие, за год): результаты мониторинга (в т. ч. в электронном виде); оперативного контроля старшим воспитателем	81-100% 10 71-80% - 8 61-70% - 5
12	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода к детям с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации ребенка-инвалида, к воспитанникам разновозрастной группы	8
13	Реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	6
14	Подготовка документов на воспитанников на психолого-медико-педагогический консилиум.	3
15	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	7
16	Работа в комиссиях, выполнение функций администратора, корреспондента официального сайта образовательного учреждения и др.	10
17	Работа с родителями в соответствии с требованиями ФГОС ДО: <ul style="list-style-type: none"> <li>• нетрадиционные формы работы с родителями</li> <li>• привлечение семьи в образовательный процесс</li> <li>• посещение семьи (не менее 2-х семей), ведение документации</li> </ul>	4 6 3
18	Контроль за родительской платой: <ul style="list-style-type: none"> <li>• нет долга</li> <li>• 2-3 человека</li> <li>• 4-5 человек</li> <li>• свыше 5 человек</li> </ul>	5 4 1 0
19	Участие в предоставлении платных образовательных услуг	4
20	Выполнение предложений и рекомендаций администрации в установленные сроки	3
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>130</b>

**педагога-психолога**  
(максимальное количество баллов – 99)

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1	Использование активных форм взаимодействия с родителями в соответствии с ФГОС ДО, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
2	Использование активных форм взаимодействия с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающее индивидуальный подход к детям.	5
3	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития, образовательной программы.	8
4	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок и др.	5
5	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. с учетом образовательной программы ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне;</li> <li>• на областном уровне;</li> <li>• на муниципальном уровне.</li> </ul>	8 6 4
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (за результативность дополнительно) 1-е место - 8 баллов, 2-е место - 5 баллов, 3-е место - 3 балла) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на уровне учреждения</li> </ul>	8 6 4 2
7	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне.</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	6 4 2
8	Участие в работе и подготовка документов на воспитанников для психолого-медико-педагогического консилиума.	15
9	Участие в общих мероприятиях ДОУ (детские праздники, конкурсы, развлечения).	5
10	Организация системного мониторинга развития детей (с учетом специфики деятельности и требований ФГОС ДО к результатам освоения основной образовательной программы дошкольного образования)	12
11	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
12	Работа в комиссиях, выполнение функций общественного администратора или корреспондента официального сайта образовательного учреждения и т.д.	10
13	Участие в предоставлении платных образовательных услуг	4
14	Выполнение предложений и рекомендаций администрации в установленные сроки	3
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>99</b>

**музыкального руководителя, инструктора по физической культуре**  
(максимальное количество баллов – 105)

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1	Использование активных форм взаимодействия с родителями с учетом требований ФГОС ДО по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
2	Отсутствие травматизма воспитанников	5
3	Использование активных форм взаимодействия с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающее индивидуальный подход к детям.	5
4	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, образовательной программы в соответствии с ФГОС ДО	8
5	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	8 6 4
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (за результативность дополнительно: 1-е место – 8 баллов, 2-е место - 5 баллов, 3-е место - 3 балла) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на уровне учреждения</li> </ul>	8 6 4 2
7	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (за результативность дополнительно): 1-е место – 8 баллов, 2-е место – 5 баллов, 3-е место - 3 балла) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	8 6 4 2
8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	8 6 4
9	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОУ.	5
10	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	10
11	Организация системного мониторинга развития детей (с учетом специфики деятельности и целевых ориентиров результатов освоения ООП). Наличие положительной динамики.	8
12	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
13	Подготовка документов на воспитанников на психолого-медико-педагогический консилиум учреждения	5
14	Работа в комиссиях, выполнение функций администратора или корреспондента официального сайта ОУ в рамках реализации ФГОС ДО.	10
15	Участие в предоставлении платных образовательных услуг	4
16	Выполнение предложений и рекомендаций администрации в установленные сроки	3
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>105</b>

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

### младший воспитатель

(максимальное количество баллов – 31)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Содержание участков и помещения в идеальном состоянии в соответствии с требованиями ФГОС ДО	до 5
2	Посещаемость: • посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81% • посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 75% до 80% • посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 70% до 76%	6 4 2
3	Заболеваемость: до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	6 3 1
4	Участие в общественной работе	3
5	Качественное выполнение особо важных работ	6
6	Выполнение дополнительной работы	5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>31</b>

### Повар

(максимальное количество баллов – 34)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Работа строго по технологическим картам	до 10
2	Качественное выполнение особо важных работ	5
3	Сохранность имущества	5
4	Организация диетического питания	3
5	Участие в общественной работе	3
6	Выполнение дополнительной работы	3
7	Содержание пищеблока в идеальном состоянии в соответствии с ФГОС ДО	до 5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>34</b>

### Кладовщик

(максимальное количество баллов – 27)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Учет финансовых средств на питание	5
2	Проведение аукционов, своевременное закрытие контрактов	5
3	Участие в общественной работе	3
4	Отсутствие замечаний бухгалтерии по ведению документации	6
5	Качественный контроль за поступлением продуктов	5
6	Выполнение дополнительной работы	3
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>27</b>

**Кастелянша**

(максимальное количество баллов – 18)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Качественное выполнение особо важных работ	5
2	Сохранность имущества	5
3	Выполнение дополнительной работы	5
4	Участие в общественной работе	3
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>18</b>

**Документовед**

(максимальное количество баллов – 48)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Начисление и учет компенсации части родительской платы	10
2	Ведение личных дел детей	10
3	Участие в общественной работе	3
4	Качественное выполнение особо важных работ	10
5	Выполнение дополнительной работы	5
6	Начисление и учет платных образовательных услуг	10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>48</b>

**Технический персонал (сторож, дворник, уборщица, кухонный рабочий)**

(максимальное количество баллов – 18)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Содержание помещений, участка в идеальном состоянии	8
2	Сохранность имущества	5
3	Выполнение дополнительной работы	5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>18</b>

**Заместитель заведующей по АХР**

(максимальное количество баллов – 55)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Учет поступления и расхода финансовых средств (родительская плата, дополнительное образование)	10
2	Исполнение плана закупок на год	5
3	Обеспечение требований охраны труда, ПБ, электробезопасности, антитеррористической защищенности	10
4	Выполнение программы сбережения энергоресурсов	10
5	Качественное выполнение особо важных работ	10
6	Контроль за сохранностью имущества	5
7	Создание материально-технических условий в ДОУ для реализации ФГОС ДО.	до 5
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>55</b>

2.2.3. Руководитель Учреждения на основании данных старшего воспитателя и заместителя заведующей по АХР ежемесячно представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период.

2.2.4. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

2.2.5. Размер премии в денежном выражении каждому работнику Учреждения определяется в зависимости от суммы набранных баллов. Денежное содержание одного балла – основного расчетного показателя, определяется путем деления денежного выражения общего премиального фонда на общее число баллов всех работников Учреждения.

2.3. Премирование за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника (50, 55, 60 лет и т.д.) в размере оклада.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы по решению руководителя Учреждения, принимаемого по согласованию с комиссией.

2.4.1. Премии выплачиваются по итогам работы:

- ежемесячно
- за учебный год (календарный год).

Показатели премирования:

- отсутствие замечаний и претензий к качеству работы;
- выполнение поручений руководителя, работодателя;
- отсутствие дисциплинарного взыскания;
- отсутствие травматизма среди детей.

От работодателя:

Руководитель образовательного  
учреждения

" 10 " 03 2023 г.



М.П.

Е.А. Корепанова  
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации образовательного учреждения

" 10 " марта 2023 г.

Бовыкина  
(подпись, Ф.И.О.)

Т.А. Бовыкина

**Перечень  
профессий и должностей работников,  
работников, имеющих право на получение спецодежды, обуви и средств  
индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги Галоши на валенки	1  1 6 пар 6 пар 1 на 3 года  1 на 2 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2 года
2	Кладовщик	Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Фартук прорезиненный	4 пары 4 пары 1  2
3	Кухонный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
4	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
5	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный Фартук клеенчатый Фартук хлопчатобумажный Перчатки резиновые Косынка	1 1 1 2 пары 1

6	Сторож	При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке Полушубок Валенки или Сапоги кожаные утепленные	1  Дежурный  1 на 2 года 1 на 2 года Дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
7	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно : Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1  6 пар 6 пар  1 пара 2 пары
8	Рабочий по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1  дежурные дежурные
9	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1

От работодателя:

Руководитель образовательного учреждения

" 10 " мая 2023 г.



Е.А. Корепанова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

" 10 " мая 2023 г.

Бовыкина

Т.А. Бовыкина

(подпись, Ф.И.О.)

**Типовые нормы  
бесплатной выдачи работникам смывающих  
и (или) обезвреживающих средств  
( приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н)**

Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Уборщик служебных помещений	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами	1.Защитные средства Средства гидрофобного действия	100 мл
	Работы выполняемые в закрытой спец.обуви	2. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	3. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами.	4.Регенирующие, восстанавливающие средства Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
Кухонный рабочий	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами.	1.Защитные средства Средства гидрофобного действия	100 мл
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	2. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в доз-х устройствах)

		Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами.	3.Регенирующие, восстанавливающие средства Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
		Работы выполняемые в закрытой спец.обуви	4. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
3	Сторож	Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	1.Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	2. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами.	3.Защитные средства Средства гидрофобного действия	100 мл
		Работы выполняемые в закрытой спец.обуви	4. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
4	Рабочий по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Дворник	Работы, связанные с загрязнениями различными видами производственной пыли	1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	2. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	3. Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	4.Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
		Работы выполняемые в закрытой спец.обуви;	5. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл

	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	2. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук и тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Младший воспитатель	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами	1. Защитные средства Средства гидрофобного действия	100 мл
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	2. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами.	3. Регенирующие, восстанавливающие средства Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
	Работы с бактериально опасными средами	2. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
	Работы выполняемые в закрытой спец.обуви	3. Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
Всем работникам	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

**ПРИМЕЧАНИЕ.**

1. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.
2. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (см. приложение)

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N \_\_\_\_\_  
 УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия \_\_\_\_\_ Имя \_\_\_\_\_  
 Отчество (при наличии) \_\_\_\_\_ Табельный номер \_\_\_\_\_  
 Структурное подразделение \_\_\_\_\_  
 Профессия (должность) \_\_\_\_\_ Дата поступления на работу \_\_\_\_\_  
 Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в  
 другое структурное подразделение \_\_\_\_\_  
 Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам  
 смывающих и (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количество (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозировочной системы)	расписка в получении

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

Приложение № 5  
к коллективному договору

**От работодателя:**

Руководитель образовательного учреждения

" 10 " 03 2013 г.



Е.А. Корепанова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

" 10 " марта 2013 г.

*Бовыкина*

Т.А. Бовыкина

(подпись, Ф.И.О.)

**Компенсации, предоставляемые работникам,  
работающим с вредными условиями труда.**

**Доплаты к должностному окладу, тарифной ставке**

(основание: специальная оценка условий труда и  
постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870, ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ)

№ п/п	Профессия, должность	Размер доплаты в % (класс 3 любая степень)	№ карты аттестации рабочих мест	№ карты по специальной оценке условий труда
1.	Повар	12		36 от 27.04.2018

**Дополнительный отпуск**

№ п/п	Профессия, должность	Размер отпуска	№ карты аттестации рабочих мест (класс 3 любая степень)	№ карты по специальной оценке условий труда 3 класса 2, 3 и 4 степени
1.	Повар	7 календарных дней		36 от 27.04.2018



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации:

*Бовыкина Г.А.* Г.А. Бовыкина

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
по БДОУ СМО "Детский сад № 20" на 2023 год**

№ п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Эффект от выполнения мероприятий	Стоимость работ, тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятий			
							Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с нормативными требованиями по охране труда, чел.	Количество работников, высвобождаемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, чел.	в т.ч. женщин	
1	2	3	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Выборочный косметический ремонт групп, пищеблока, бассейна	отслаивание штукатурки, изношенный линолеум	профилактика травматизма	35000	июнь	зам.зав. по АХР	58	55	0	0
2.	Благоустройство территории детского сада: замена песка в песочницах.	торчащие корни растений	профилактика заражения глистными инвазиями	10000	май-июнь	зам.зав. по АХР	38	36	0	0
3.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств, дезинфицирующих средств	травматизм кожных покровов	профилактика травматизма кожных покровов	65000	в течение года	зам.зав. по АХР	19	19	0	0
4	Замена осветительной арматуры в группах и помещениях ДОУ	исключение пожароопасных ситуаций, возможность получения травм	профилактика заболеваний органов зрения, травматизма	30000	июнь	зам.зав. по АХР	9	9	0	0

№	характеристика спецодежды	улучшение условий труда	улучшение параметров микроклимата	30000	в течение года	зам. зав. по АХР	24	24	0	0
6	Ремонт крыльца гр №3, крыльца спортивного зала, ремонт пола центрального входа	возможность получения травм	профилактика заболеваний	117660	май- июнь	зам.зав. по АХР	25	25	0	0
7	Мелометры	профилактика заболеваний	улучшение состояния здоровья сотрудников	182197	сентябрь- октябрь	зав./ДОУ	58	55	0	0
8	Оценка условий труда на рабочих местах (СОУТ)	выявление вредных и опасных производственных факторов	улучшение условий труда на рабочем месте	66461,86	октябрь- ноябрь	зав./ДОУ	58	55	0	0
9	Противоклещевая обработка почвы	возможность заражения клещевым энцефалитом	профилактика заболеваний	2223,40	май	зам.зав. по АХР	58	55	0	0
10	Замена светозащитных устройств в помещениях ДОУ	ультрафиолетовое излучение	улучшение условий труда	20000	в течение года	зам. зав. по АХР	12	12	0	0
11	Приобретение бесконтактных термометров, средств индивидуальной защиты ( перчаток, масок)	улучшение условий труда	профилактика ОРЗ, ОРВИ, коронавирусной инфекции	35000	в течение года	зам. зав. по АХР	58	55	0	0
12	Приобретение рециркуляторов	улучшение условий труда	профилактика ОРЗ, ОРВИ, коронавирусной инфекции	20000	в течение года	зам. зав. по АХР	58	55	0	0

Составила  
Заместитель заведующего по АХР Щетнева О.И.

