

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №7» г.Харовска**

**на 2023 – 2025 годы**

**СОДЕРЖАНИЕ:**

1. Общие положения.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон

Коллективного договора.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

4. Гарантии обеспечения занятости работников

5. Трудовые отношения.

6. Оплата и нормы труда.

7. Рабочее время и время отдыха.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

9. Охрана труда и здоровья

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

11. Приложения.

- о комиссии по заключению и реализации коллективного договора на 2023-2025 годы;

- график сменности и время работы сотрудников;

- перечень профессий и должностей работников МБДОУ «Детский сад №7», которым в связи с вредными условиями труда устанавливается доплата;

- перечень профессий и должностей работников МБДОУ «Детский сад №7», которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;

- перечень профессий и должностей работников МБДОУ «Детский сад №7», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты ;

- перечень бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам обеспечивающим питание работников, обучающихся (воспитанников);

- типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства;

- положение об оплате труда работников;

- правила внутреннего трудового распорядка для работников.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности

МБДОУ «Детский сад №7», и определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников организации.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в учреждении. Он определяет согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах: от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законе Вологодской области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, Соглашении между Союзом организаций профсоюзов - Вологодская областная Федерация профсоюзов, региональным объединением работодателей - Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики, иных нормативных правовых актах федерального и регионального уровней, Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2022-2024 годы.

1.2. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий при наличии средств.

1.3. Участниками (сторонами) коллективного договора являются:

Работодатель, в лице заведующего МБДОУ «Детский сад №7», Анисимовой Валентины Леонидовны и работники (в дальнейшем - организация профсоюза) в лице уполномоченного в установленном порядке - председателя первичной профсоюзной организации, Озеровой Галины Борисовны.

1.4. Первичная организация выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях полномочным представителем работников образовательных учреждений при разработке, заключении и изменении коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5.1. В образовательных организациях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, Работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.6. Коллективный договор не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, региональным и территориальным Соглашениями. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.6.1. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора и 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.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное ПРЕДЛОЖЕНИЕ о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются **комиссией** по заключению и реализации Коллективного договора и оформляются ПРИЛОЖЕНИЕМ к Коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до коллектива.

Пересмотр обязательств сторон не должен приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлить срок действия Коллективного договора на срок не более трёх лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания его действия.

1.11. Стороны доводят текст Коллективного договора до сведения работников в течение 7 дней со дня его подписания. Работодатель осуществляет уведомительную регистрацию коллективного договора в соответствующем органе по труду.

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

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

1.13. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

1.15. 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. Стороны договорились:**

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.1.2. Создать **комиссию** по заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора. Принять **положение** о комиссии и определить порядок ее работы. (Приложение №1)

2.1.3. Предоставлять друг другу **информацию** о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические интересы работников, проводить взаимные **консультации** по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения, предусматривать **участие** представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Коллективного договора и его выполнения.

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в МБДОУ «Детский сад №7».

2.2. Работодатель, в лице заведующего МБДОУ «Детский сад №7»

2.2.1. учитывает мнение организации Профсоюза в проектах нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права.

2.2.2. Предоставляет организации Профсоюза информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям работников, структуре фондов оплаты труда, в том числе средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принимаемых решениях по финансированию учреждения и др. информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Обеспечивают участие представителей организации профсоюза в работе аттестационных, тарификационных, премиальных, экспертных комиссий, в совещаниях, и др. мероприятиях.

2.3. Организация профсоюза:

2.3.1. Всемерно содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.2. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

2.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим Коллективным договором.

2.3.4. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательного учреждения и его работников.

2.3.5. Анализирует социально-экономическое положение работников учреждения, взаимодействуют с депутатами органов местного самоуправления, Законодательного Собрания области и депутатами Государственной Думы РФ от Вологодской области в отстаивании интересов и социальной защищенности работников и обучающихся.

**2.4. В целях контроля за выполнением Коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений в учреждении:**

2.4.1. Стороны ежегодно обязуются информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.4.2. Отчет о выполнении настоящего Коллективного договора рассматривается на профсоюзном собрании не реже одного раза в год.

2.4.3. Информация о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения Коллективного договора размещается в Профсоюзном уголке, на сайте учреждения.

2.5. **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 трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

- 2.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Коллективному договору или решений комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

### **3. Обязательства в области экономики и управления образованием**

#### **Стороны договорились:**

3.1. Считать, что **образовательное учреждение** в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 08.05.2010г. № 83 – ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.

3.2. Осуществлять **анализ** кадрового обеспечения учреждения для решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, привлечения молодых специалистов для работы в образовательном учреждении.

3.3. Содействовать профессиональному росту работников. Совместно готовить к участию в областных и районных, федеральных конкурсах педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь при направлении педагогов для участия в конкурсах «Воспитатель года», «Лучший педагогический работник системы образования Харовского муниципального района», «Лидер в образовании» и других. Осуществлять взаимодействие с общественными организациями: Вологодская ассоциация молодых педагогов и другими общественными организациями, осуществляющими деятельность в сфере образования.

3.4 Профсоюзной организации и администрации проводить работу по **созданию условий** для успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста молодых педагогов; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества.

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

#### **Стороны приняли на себя следующие обязательства:**

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной реорганизации, ликвидации образовательного организация, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

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

4.2.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательного 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.

4.2.2 При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается

совместно администрацией образовательного учреждения (далее - Работодатель) и выборным профсоюзным органом учреждения (далее - профсоюзный комитет).

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

К ним относятся:

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

4.2.3. 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 от основной работы председателю первичной организаций Профсоюза.

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

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и срока введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

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

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня, следующего за днем 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 в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательного 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.

4.2.5. Не допускается расторжение трудового договора:

с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими 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 ТК РФ);

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

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

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.2.6. 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.

4.2.7. 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.

4.2.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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

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

## **5.Трудовые отношения.**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1.Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, региональным отраслевым Соглашением, территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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.



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

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, региональным и территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

5.4. Трудовой договор с работниками организации заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. В трехдневный срок со дня фактического начала работы работодатель издает приказ о приеме на работу, объявляет работнику под роспись, выдает работнику надлежаще заверенную копию приказа.

5.5. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

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

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

5.7. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей - шести 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, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; - лиц, 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.

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

5.9. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

5.10. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего (до двух месяцев) работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой определяется сторонами трудового договора с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы.

5.12. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.13. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.14. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

5.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

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

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

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

5.16. Изменение условий трудового договора по инициативе администрации допускается только, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также образовательных программ и т.д.).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части 1 ст.77 ТК РФ

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

## **6. Оплата и нормы труда.**

*Стороны договорились, что вопросы оплаты труда регулируются «Положением об оплате труда МБДОУ «Детский сад №7», принятым 15.11.2022 года по согласованию с профсоюзным комитетом.*

*(Приложение №10)*

## **7.Рабочее время и время отдыха.**

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

7.3. 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 руководителей норма рабочего времени – 40 часов в неделю; для работников и руководителей -женщин сельской местности – 36 часов в неделю.

7.3.1. Нормируемая часть рабочего времени педагогов дополнительного образования образовательных организаций в период учебного года, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

7.3.2. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. индивидуальным планом.

7.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в **Правилах внутреннего трудового распорядка**, которые являются приложением к коллективному договору.

7.5. По соглашению между работником и Работодателем могут 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.

7.6. 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.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

заведующий;

заведующий хозяйством;

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в количестве 3-х дней.

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

7.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.9. 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 с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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.

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

7.10. 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.

7.11. Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

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

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом 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.

7.13. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

7.14. Работникам образовательных организаций, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

7.15. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (*ст. 128 ТК РФ*):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней

7.15.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в удобное для них время – до 14 календарных дней (*ст. 263 ТК РФ*):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет,
- отцу, воспитывающему ребёнка до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.15.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- по семейным обстоятельствам (до 5 календарных дней),
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу, в связи с переездом на новое место жительства для проводов детей в армию, не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации (1 день).

7.16. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.17. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

7.18. Стороны договорились распространить Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644, на педагогических работников учреждения.

7.19. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Коллективным договором, определяются законодательством РФ, локальным нормативным актом образовательной организации.

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

### **Стороны договорились, что:**

8.1 Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Вологодской области и обеспечиваются за счет средств областного бюджета.

8.3. Право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), если педагогические работники проработали в этих учреждениях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами.

8.4. Выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, другим специалистам, прибывшим на работу в сельские образовательные учреждения, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере шести должностных окладов за счет средств учреждения.

Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

8.5. Аттестация педагогических работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация руководителей образовательных учреждений проводится аттестационной комиссией при муниципальных органах управления образованием.

Аттестация заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений проводится аттестационной комиссией образовательного учреждения.

В состав аттестационной комиссии обязательно включаются представители профсоюзных организаций соответствующего уровня.

8.6. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории по занимаемой ими должности. Руководители организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

8.7. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия

занимаемой должности проводится аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в состав которой обязательно включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При проведении аттестации педагогического работника с целью подтверждения **соответствия** его занимаемой должности **варианты** проведения письменного квалификационного экзамена определяются по выбору аттестуемого педагогического работника:

- подготовка конспекта урока (занятия) по предмету, который он преподает в текущем году;

- решение педагогических ситуаций.

8.8. При проведении аттестации для установления соответствия уровня **квалификации** требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (**первой или высшей**), **экспертная оценка** профессиональной деятельности по результатам контроля уровня учебных достижений обучающихся и воспитанников, результатам учебной деятельности обучающихся в динамике, участия обучающихся и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах; по методическим и дидактическим материалам, самостоятельно подготовленным педагогом, **проводится** для следующих категорий педагогических работников:

1) награжденных государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

2) награжденных за последние 5 лет ведомственными (отраслевыми) наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;

3) победителей и лауреатов областных, зональных, российских конкурсов педагогической, профессиональной направленности за последние 5 лет;

4) победителей городских, районных конкурсов педагогической, профессиональной направленности за последние 5 лет;

5) победителей конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

6) практических работников постоянно действующих учебно-методических, базовых площадок образовательных учреждений по представлению автономного государственного образовательного учреждения Вологодской области дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов «Вологодский институт развития образования» (далее – АОУ ВО ДПО «ВИРО»), ГОУ ВПО «Вологодский государственный педагогический университет», ГОУ ВПО «Череповецкий государственный университет», факультета переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров ГОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Вологодской области «Вологодский педагогический колледж» (далее – БОУ СПО ВО «Вологодский педагогический колледж»);

7) педагогических работников, подготовивших победителей и призеров областных, межрегиональных, российских, международных олимпиад, конкурсов, соревнований за последние 5 лет;

8) педагогических работников, имеющих научные степени и ученые звания;

9) педагогических работников, имеющих 2 и более публикаций по профилю своей профессиональной деятельности в научно-педагогических и методических изданиях областного или российского уровней за последние 5 лет,

В указанных случаях к заявлению педагогического работника прилагаются копии



документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью образовательного учреждения.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от экспертной оценки результатов профессиональной деятельности ни по одному из оснований, перечисленных в п. 8.7.

8.9. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

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

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;

- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;

- при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, если их аттестация осуществлялась:

- аттестационными комиссиями (Главной, муниципальной, аттестационной комиссией образовательного учреждения) - до 1 января 2011 года;

- аттестационной комиссией - после 1 января 2011 года;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель □ организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель, тьютер

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)</p>
<p>Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре</p>	<p>Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)</p>
<p>Учитель технологии (трудового обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы), тьютер</p>
<p>Учитель музыки, учитель изобразительного образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальных и художественных дисциплин образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>

Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания
Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог – организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, методист, старший методист
Музыкальный руководитель	Воспитатель

Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории (см. Таблицу 1)

8.10. Результаты аттестации педагогического работника, возобновившего работу после:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву, таким работникам возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с момента выхода педагогического работника на работу.

Данный порядок может применяться в отношении педагогических работников,

возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

Срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, может быть увеличен коллективным договором.

За педагогическим работником сохраняется оплата труда с учетом имевшейся 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.

8.10. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае **возобновления** ими педагогической деятельности **сохраняется** имеющаяся квалификационная категория **до окончания срока ее действия**.

8.11. 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.

Соответствующее **заявление** подается работником в аттестационную комиссию.

8.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8.13. 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.

8.14. 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.

8.15. Дети работников учреждения имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения.

8.16. 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 образовательного учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год. /статья 43 ТК РФ/

## 9. Охрана труда и здоровья

*В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных учреждениях, стороны приняли на себя следующие обязательства:*

### **Работодатель:**

9.1.1 Ежегодно производят целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, включают их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

9.1.2. Создают службу по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. В учреждениях с численностью работников свыше 50 человек

вводят должность освобожденного специалиста по охране труда; в учреждениях с численностью работников менее 50 человек эта обязанность возлагают на одного из заместителей.

9.1.3. Обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Ведут необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

9.1.4. Разрабатывают Положение об организации работы по охране труда и осуществляют управление охраной труда в образовательном учреждении.

9.1.5. Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, 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» проводят медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств работодателя.

9.1.6. Обеспечивают работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами.

Обеспечивают работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

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

9.1.8. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

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

9.1.10. Проводят специальную оценку условий труда с последующим установлением классов (подклассов) условий труда на рабочих местах. Внеплановая специальная оценка условий труда вновь организованных рабочих мест проводится в течение 6 месяцев после ввода их в эксплуатацию (статья 17 ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «Специальной оценке условий труда»)

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

9.1.12. Обучают электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

9.1.13. Обеспечивают 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.

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

9.1.15. Принимают 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.

9.1.16. Организуют обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

9.1.17. Обеспечивают санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

9.1.18. Выполняют 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.

9.1.19. Обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.20. Предоставляют доплаты уполномоченным (доверенным) лицам 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.

9.1.21. Предоставляют гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором учреждения.

9.1.22. Сохраняют 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.

9.1.23. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключают Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору.

9.1.24. Содержат в штате учреждения лицо, ответственное за электрохозяйство.

## **9.2. Профсоюзная организация**

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

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

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

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

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

9.2.6. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

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

9.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда с последующим установлением классов (подклассов) условий труда на рабочих местах.

9.2.9. 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, смывающие и обезвреживающие средства; 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.

9.2.10. 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.

9.2.11. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых 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.

## **10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза**

### **Стороны договорились:**

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевыми соглашениями по учреждениям образования РФ, региональным Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель и его представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного комитета и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий соглашений, коллективного договора, в работе примирительной комиссии и трудового арбитража, тарификационной и аттестационной комиссий.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного комитета, уполномочившего их на представительство.

10.2.5. Безвозмездно предоставлять первичной организации Профсоюза помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять в пользование

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте учреждения .

10.2.7. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятия общественного питания.

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

10.2.9. Производить оплату труда не освобожденных от основной работы председателей первичных организаций Профсоюза за счет стимулирующего фонда оплаты труда образовательных учреждений в размерах не менее 25 процентов должностного оклада.

10.2.10. о нарушении руководителем учреждения образования, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, Соглашения сообщать в Управление образования, профсоюзному комитету ответ о результатах рассмотрения жалобы должны дать в семидневный срок.

10.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.3.1. 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.

10.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические 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 средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.4. 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, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.4. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10.5. Работодатель не вмешивается во внутреннюю деятельность профсоюзной организации при осуществлении его уставных задач.

Коллективный договор принят общим собранием работников МБДОУ «Детский сад №7»  
Протокол №3 от 20.12.2022 г.

Подписи сторон:

Заведующий МБДОУ «Детский сад №7» В.Л. Анисимова	Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №7» Г.Б. Озерова
---	---

МП

КГ. ЕДИНЬЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«Центр занятости населения Вологодской области»  
160093, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д. 19  
Тел./факс: (8172) 73-02-30  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА  
22.12.2022 г.  
ЗА № 7

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД №7» НА 2023-2025 ГОДЫ**

#### **I. Общие положения**

1.1. Комиссия по заключению и реализации Коллективного договора по МБДОУ «Детский сад №7» (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами, заключившими Коллективный договор.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, постановлением органов местного самоуправления, Региональным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям Вологодской области, настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории области, района, учреждения.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

#### **2. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников .
- регулирование социально-трудовых отношений .

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Коллективного договора.
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательного учреждения, установленных трудовым законодательством, федеральными и региональным отраслевыми соглашениями по образовательным учреждениям;
- обсуждение проектов областных , муниципальных законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации Коллективных договоров.
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор.

#### **3. Права Комиссии.**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательном учреждении;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты, руководителей учреждения образования и профсоюзной организации по выполнению соглашений и коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Коллективного договора
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора.
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Коллективного договора и решений Комиссии.

#### 4. Организация деятельности Комиссии

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

4.2. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

4.3. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.


4.4. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Коллективный договор.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

#### 5. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Коллективного договора. В случае продления действия Коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Представитель профсоюзной организации учтено:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
 Г.Б. Озерова

  
Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «Детский сад №7»  
 В.Л. Анисимова

### График сменности и время работы сотрудников МБДОУ «Детский сад №7»

*Обслуживающий персонал:*


№ п/п	Начало работы	Обеденный перерыв	Продолжение и окончание работы
кладовые воспитатели	08.00	13.00 – 15.00	15.00 – 18.00.
швейцар	08.00	12.00 – 13.00	13.00 – 17.00.
электрик	20 часов в неделю		
электротехник	20 часов в неделю		
документовед	Индивидуальный график		
ассистент (помощник), оказывающий обучающимся необходимую техническую помощь	Индивидуальный график		


*Педагоги*

№	должность	Начало работы	Обеденный перерыв	окончание работы
1	заведующий	08.00	12.00 – 13.00	17.00
2	старший воспитатель	08.30	12.00 – 13.00	16.30
	Воспитатели дошкольных групп с 10,5 – часовым пребыванием детей			
	1 смена	07.30		13.30
	2 смена	13.30		18.00
3	музыкальный руководитель	Индивидуальный график (24 часа в неделю)		
4	Учитель-логопед	Индивидуальный график (0,5 ставки - 10 часов в неделю)		
5	Педагог - психолог	Индивидуальный график (0,1 ставки – 3,6 часов в неделю)		
6	Учитель-дефектолог	Индивидуальный график (0,4 ставки – 8 часов в неделю)		
7	Педагог дополнительного образования	Индивидуальный график 0,1 ставки- 1,8 часа в неделю 0,15 ставки – 2,7 часа в неделю		

МБДОУ «Детский сад № 7»

Принято на:  
общем собрании работников учреждения  
протокол №2  
«15» ноября 2022 г.

Утверждено:  
Приказом заведующего  
МБДОУ «Детский сад № 7»  
от 15.11.2022 г. № 235  
 / В.Л. Анисимова

Согласовано:  
председатель профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад №7»  
протокол № от 15.11.2022  
 Г.Б. Озерова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
МБДОУ «Детский сад №7»**

(новая редакция)

г. Харовск  
2022 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 3 декабря 2008 года № 99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального района, финансируемых из районного бюджета», постановлением главы Харовского муниципального района от 22.12.2008 г. № 521 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Харовского муниципального района)», (с последующими изменениями и дополнениями) и регулирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 г. Харовска», созданного в форме муниципального учреждения Харовского муниципального района (далее – Организация).

Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя Организации;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации.

1.2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 3 декабря 2008 года № 99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального района, финансируемых из районного бюджета» и Положением «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Харовского муниципального района)», утвержденным постановлением главы Харовского муниципального района от 22.12.2008 г. № 521 (с последующими изменениями и дополнениями).

## 2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации

2.1. Работникам Организации устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному решением Муниципального Собрания Харовского муниципального района от 3 декабря 2008 года № 99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального района, финансируемых из районного бюджета» отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории, коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

**100 рублей** – в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. Отнесение должностей работников Организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Организации, за исключением педагогических работников образовательной организации, – **1,05**.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников образовательной организации – **1,64**.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ пп	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициента
------	--	--------------------------	----------------------

			<i>ов квалификацио нного уровня</i>
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
		2 квалификационный уровень	1,5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1,6
		2 квалификационный уровень	1,7
3.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7
		2 квалификационный уровень	1,8
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,3
4.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1,8
		2 квалификационный уровень	1,9
		3 квалификационный уровень	2,1
		4 квалификационный уровень	2,2
		5 квалификационный уровень	2,3
5.	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	1 квалификационный уровень	1,5
		2 квалификационный уровень	1,7
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,1
		5 квалификационный уровень	2,3
6.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		2,3
7.	Должности третьего уровня	1-5 квалификационный уровень	1,3
8.	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационный уровень	1,9
9.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9
10.	Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии		1,9

По должностям и профессиям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

#### 2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности врачей и провизоров;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Организаций;
- должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников образовательных организаций)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников образовательных организаций
Высшая категория	1,4	1,6
Первая категория	1,25	1,3
Вторая категория*	1,15	1,15

\* В случае, если квалификационная категория присвоена до 1 января 2011 года.

Коэффициент за категоричность устанавливается водителям Организации.

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента (за исключением организаций дополнительного профессионального образования)
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

### 3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Организации, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.



3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организации 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.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время.

Работникам Организации устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) – в размере 5-15 процентов должностного оклада;

за руководство учебно-методическими подразделениями – в размере 5-10 процентов должностного оклада;

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

3.3.5. Наполняемость классов дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного ребенка, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке.

3.3.6. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.7. Доплата за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющих индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.8. Доплата за работу в Организации, в том числе в структурных подразделениях Организации, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

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

4.1. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организации устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, 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

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организации устанавливается работникам Организации, занимающим должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок, должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, 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

4.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

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

- время работы в Организации на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 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 и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организации;
- время обучения работников Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной 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 непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.6. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Организации, утвержденные органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее – учредитель Организации) по согласованию с Харовской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации:

- показатели эффективности деятельности воспитателей дошкольных образовательных организаций согласно *приложению № 1*;
- показатели эффективности деятельности работников дошкольной образовательной организации за исключением педагогических работников согласно *приложению № 2*;

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

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

4.2.3. Надбавка за категориальность водителям:

Вид категории	Размеры коэффициента
Категории "B", "C", "D", "E", или "B", "C", "D", "BE", или "B", "C", "D", "CE"	20
Категории "B", "C", "E", или "B", "C", "BE", или "B", "C", "CE", или "B", "C", "D", или "D"	10

#### 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

При утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Организаций, утвержденные руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

#### 4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, муниципальной и региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий). Другие, по согласованию с профкомом.

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профкома. Организации и предельными размерами не ограничивается.

## **5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя Организации**

5.1. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом дополнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Организации определяются Учредителем Организации.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций, финансируемых из районного бюджета**

6.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

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

6.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из районного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Организации.

Учредитель организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу Организации.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

- работникам Организации - по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;
- руководителю Организации - по решению учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

6.5. Почасовая оплата труда в образовательных организациях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной или очно-заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

6.6. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

6.7. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей детей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника.

Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон.

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

6.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии организаций по инициативе органов управления образованием.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.9. Заработная плата в учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором: 13 и 28 числа каждого месяца. Выплата заработной платы производится переводом в кредитную организацию по реквизитам для перевода денежных средств (заработной платы), указанных в письменном заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором организации.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем путем согласования с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Заработная плата работников организаций (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.

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

**1. Показатели эффективности деятельности воспитателей дошкольных образовательных организаций, воспитателей дошкольных групп общеобразовательных школ**

№пп	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Шкала баллов
<b>1.</b>	<b>Образовательные результаты воспитанников</b>			
1.1.	Развитие личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы	Высокий уровень развития воспитанников при освоении основной образовательной программы	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга – 3 балла; отсутствие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы – 0 баллов; мониторинг не проводится – 0 баллов
1.2.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	Результативность участия воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	1.Наличие Дипломов участника.  2.Наличие призовых мест	1.За каждую команду или участника – 0,5 баллов; отсутствие Дипломов участника – 0 баллов 2.Наличие призовых мест в мероприятиях муниципального уровня – по 2 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в мероприятиях регионального уровня – по 3 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в

				мероприятиях всероссийского уровня – по 5 баллов за каждого победителя или призера (команду); отсутствие победителей и призеров – 0 баллов
2.	<b>Результаты деятельности по взаимодействию с родителями</b>			
2.1.	Организация оперативного взаимодействия с родителями	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг	1.Отсутствие жалоб со стороны родителей в адрес учреждения, педагогического коллектива 2.Участие родителей в общественных, массовых мероприятиях (количество родителей, участвующих в общественных, массовых мероприятиях, разделить на общее количество родителей и умножить на 100%)	1. Отсутствие жалоб – 1 балл; наличие жалоб – 0 баллов 2.100% - 70% родителей – 2 балла; 70% - 50% родителей – 1 балл; менее 50% родителей – 0 баллов
3.	<b>Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе</b>			
3.1.	Руководство районным методическим объединением педагогов (далее РМО)	Эффективное руководство методическим объединением педагогов	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района – 5 баллов; невыполнение плана – 0 баллов
3.2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1.Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	1. Наличие Дипломов победителя, призера, участника	1. Наличие Дипломов участника профессиональных конкурсов, смотров муниципального, регионального, федерального уровней – 1 балл; наличие Дипломов победителя, призера муниципальных профессиональных конкурсов, смотров – 2 балла; наличие Дипломов победителя, призера региональных профессиональных конкурсов, смотров – 3 балла; наличие Дипломов победителя,



		<p>2. Участие в работе научно – практических конференций, методических семинарах учреждения, муниципального, регионального, федерального уровня</p> <p>3. Публикации методических разработок, рекомендаций, других материалов из опыта работы</p> <p>4. Участие в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>2. Выступления, доклады, мастер - классы</p> <p>3. Наличие публикаций</p> <p>4. Факт участия в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>призера федеральных профессиональных конкурсов, смотров – 4 балла; отсутствие Дипломов участника, победителя, призера конкурсов, смотров – 0 баллов</p> <p>2. Выступление, доклад, мастер - класс на уровне учреждения, муниципальном уровне – 1 балл; выступление, доклад, мастер - класс на региональном уровне – 2 балла; выступление, доклад, мастер - класс на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие выступлений – 0 баллов</p> <p>3. Наличие публикаций – по 3 балла за каждую публикацию; отсутствие публикаций – 0 баллов</p> <p>4. Факт участия – 7 баллов; факт неучастия – 0 баллов</p>
4.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>			
4.1.	Участие в разработке основной образовательной программы	Участие в разработке основной образовательной программы	Факт участия в разработке основной образовательной программы	Факт участия – от 1 до 5 баллов; факт неучастия – 0 баллов
4.2.	Использование информационно – коммуникационных технологий	Участие в обновлении сайта образовательного учреждения	Степень участия в обновлении сайта	Высокая степень активности – 3 балла; достаточная степень активности – от 1 до 2 баллов; низкая степень активности – 0 баллов
4.3.	Участие в научно – исследовательской, экспериментальной работе	Участие в работе районных творческих и проблемных групп	Разработка методических рекомендаций, презентация передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва	Факт участия в разработке методических рекомендаций, презентации передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва

			руководителя группы или Управления образования	руководителя группы или Управления образования – от 1 до 3 баллов; факт неучастия – 0 баллов
5.	<b>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся</b>			
5.1.	Результативность деятельности по укреплению здоровья воспитанников	Снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом, посещаемость воспитанниками образовательного учреждения	1.Отсутствие карантина  2.Количество случаев заболевания в группе  3.Коэффициент посещаемости (отношение среднего числа посещенных одним ребенком дней к среднему числу дней работы учреждения)	1. Отсутствие карантина в группе – 1 балл; факт карантина - 0 баллов  2. Значительное снижение случаев заболевания воспитанников в группе – 2 балла; незначительное снижение или стабильно допустимое количество случаев заболевания воспитанников в группе - 1 балл; увеличение случаев заболевания воспитанников в группе - 0 баллов. 3.0,8 и выше – 3 балла; 0,7 – 2 балла; 0,6 - 1 балл; ниже 0,6 – 0 баллов
5.2.	Организация профилактической работы с воспитанниками, педагогами, направленной на формирование здорового образа жизни	1.Проведение тематических занятий о здоровом образе жизни, Дней Здоровья, туристических походов, соревнований, акций и т.д. 2. Выполнение воспитателем обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	1.Количество мероприятий, уровень их проведения, охват воспитанников данными мероприятиями  2. Факт выполнения обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	1.На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением - от 0 до 3 баллов  2.Выполнение обязанностей – 7 баллов; невыполнение обязанностей – 0 баллов

5.3.	Создание условий для безопасного пребывания воспитанников в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие или наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 2 балла; наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 0 баллов
6.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>			
6.1.	Создание оптимальных условий для качественного проведения образовательного процесса в групповых помещениях	<p>1. Подготовка групповых помещений к новому учебному году</p> <p>2. Эффективность организации предметно – развивающей среды в групповых помещениях</p> <p>3. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оборудовании прогулочных площадок для воспитанников</p>	<p>1. Организация ремонта помещения группы, включая косметический ремонт, ремонт мебели и инвентаря, с привлечением внебюджетных средств</p> <p>2. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Эстетика оформления групповых помещений. Регулярность обновления информации на стендах. Выставки творческих работ воспитанников.</p> <p>3. Выполнение порученного объема работ</p>	<p>1. Факт проведения ремонта с привлечением внебюджетных средств – от 0 до 5 баллов</p> <p>2. На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением - от 0 до 5 баллов</p> <p>3. Выполнение работ в полном объеме – 2 балла; выполнение работ с незначительными замечаниями – 1 балл; невыполнение работ, выполнение работ с существенными замечаниями – 0 баллов</p>
7.	<b>Участие в общественной и социально – значимой деятельности</b>			

7.1.	Профсоюзная работа	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации учреждения	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации – от 1 до 2 баллов; отсутствие стенда – 0 баллов
------	--------------------	---	---	---

**2. Показатели эффективности деятельности музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре, педагогов дополнительного образования дошкольных образовательных организаций**

№пп	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Шкала баллов
<b>1.</b>	<b>Образовательные результаты воспитанников</b>			
1.1.	Развитие личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы	Высокий уровень развития воспитанников при освоении основной образовательной программы	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга	Наличие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы, подтвержденной результатами мониторинга – 3 балла; отсутствие позитивной динамики развития личностных качеств воспитанников при освоении основной образовательной программы – 0 баллов; мониторинг не проводится – 0 баллов
1.2.	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	Результативность участия воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	1.Наличие Дипломов участника.  2.Наличие призовых мест	1.За каждую команду или участника – 0,5 баллов; отсутствие Дипломов участника – 0 баллов 2.Наличие призовых мест в мероприятиях муниципального уровня – по 2 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в мероприятиях регионального

				уровня – по 3 балла за каждого победителя или призера (команду); наличие призовых мест в мероприятиях всероссийского уровня – по 5 баллов за каждого победителя или призера (команду); отсутствие победителей и призеров – 0 баллов
2.	<b>Результаты деятельности по взаимодействию с родителями</b>			
2.1.	Организация взаимодействия с родителями	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг	1. Участие родителей в общественных, массовых мероприятиях (количество родителей, участвующих в общественных, массовых мероприятиях, разделить на общее количество родителей и умножить на 100%) 2. Организация и проведение совместных с родителями культурно – досуговых, спортивных мероприятий	1. 100% - 70% родителей – 2 балла; 70% - 50% родителей – 1 балл; менее 50% родителей – 0 баллов  2. По результатам внутреннего контроля учреждения – от 0 до 2 баллов
3.	<b>Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе</b>			
3.1.	Руководство районным методическим объединением педагогов (далее РМО)	Эффективное руководство методическим объединением педагогов	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района – 5 баллов; невыполнение плана – 0 баллов
3.2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1. Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	1. Наличие Дипломов победителя, призера, участника	1. Наличие Дипломов участника профессиональных конкурсов, смотров муниципального, регионального, федерального

		<p>2. Участие в работе научно – практических конференций, методических семинарах учреждения, муниципального, регионального, федерального уровня</p> <p>3. Публикации методических разработок, рекомендаций, других материалов из опыта работы</p> <p>4. Участие в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>2. Выступления, доклады, мастер - классы</p> <p>3. Наличие публикаций</p> <p>4. Факт участия в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>уровней – 1 балл; наличие Дипломов победителя, призера муниципальных профессиональных конкурсов, смотров – 2 балла; наличие Дипломов победителя, призера региональных профессиональных конкурсов, смотров – 3 балла; наличие Дипломов победителя, призера федеральных профессиональных конкурсов, смотров – 4 балла; отсутствие Дипломов участника, победителя, призера конкурсов, смотров – 0 баллов</p> <p>2. Выступление, доклад, мастер - класс на уровне учреждения, муниципальном уровне – 1 балл; выступление, доклад, мастер - класс на региональном уровне – 2 балла; выступление, доклад, мастер - класс на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие выступлений – 0 баллов</p> <p>3. Наличие публикаций – по 3 балла за каждую публикацию; отсутствие публикаций – 0 баллов</p> <p>4. Факт участия – 7 баллов; факт неучастия – 0 баллов</p>
--	--	---	---	--

4.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>			
4.1	Участие в разработке основной образовательной программы	Участие в разработке основной образовательной программы	Факт участия в разработке основной образовательной программы	Факт участия – от 1 до 5 баллов; факт неучастия – 0 баллов
4.2.	Использование информационно – коммуникационных технологий	Участие в обновлении сайта образовательного учреждения	Степень участия в обновлении сайта	Высокая степень активности – 3 балла; достаточная степень активности – от 1 до 2 баллов; низкая степень активности – 0 баллов
4.3.	Участие в научно – исследовательской, экспериментальной работе	Участие в работе районных творческих и проблемных групп	Разработка методических рекомендаций, презентация передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования	Факт участия в разработке методических рекомендаций, презентации передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования – от 1 до 3 баллов; факт неучастия – 0 баллов
5.	<b>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся</b>			
5.1.	Организация профилактической работы с воспитанниками, педагогами, направленной на формирование здорового образа жизни	Выполнение воспитателем обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Факт выполнения обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Выполнение обязанностей – 7 баллов; невыполнение обязанностей – 0 баллов
5.2.	Создание условий для безопасного пребывания воспитанников в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие или наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 2 балла; наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 0 баллов

6.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>			
6.1.	Создание оптимальных условий для качественного проведения образовательного процесса в музыкальном, спортивном зале, студии	<p>1. Подготовка помещений музыкального, спортивного зала к новому учебному году</p> <p>2. Эффективность организации предметно – развивающей среды в музыкальном, спортивном зале, студии</p> <p>3. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оборудовании прогулочных площадок для воспитанников</p>	<p>1. Организация ремонта помещения, включая косметический ремонт, ремонт мебели и инвентаря, с привлечением внебюджетных средств</p> <p>2. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Эстетика оформления спортивного, музыкального зала. Регулярность обновления информации на стендах.</p> <p>3. Выполнение порученного объема работ</p>	<p>1. Факт проведения ремонта с привлечением внебюджетных средств – от 0 до 5 баллов</p> <p>2. На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением - от 0 до 5 баллов</p> <p>3. Выполнение работ в полном объеме – 2 балла; выполнение работ с незначительными замечаниями – 1 балл; невыполнение работ, выполнение работ с существенными замечаниями – 0 баллов</p>
7.	<b>Участие в общественной и социально – значимой деятельности</b>			
7.1.	Профсоюзная работа	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации учреждения	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации – от 1 до 2 баллов; отсутствие стенда – 0 баллов



### 3. Показатели эффективности деятельности педагогов – психологов, учителей - логопедов дошкольных образовательных организаций

№пп	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Шкала баллов
	<b>Образовательные результаты воспитанников</b>			
1.1.	Организация коррекционно – развивающей работы с воспитанниками	Результативность коррекционно – развивающей работы с воспитанниками	Положительная динамика показателей коррекционно – развивающей работы с воспитанниками	Рост показателей – 2 балла; стабильность показателей – 1 балл; снижение показателей – 0 баллов; коррекционно – развивающая работа с обучающимися не проводится – 0 баллов.
2.	<b>Результаты деятельности по взаимодействию с родителями</b>			
2.1.	Организация взаимодействия с родителями	Консультирование родителей по вопросам, входящим в компетенцию педагога	Количество родителей, охваченных консалтинговой помощью (количество родителей, охваченных консалтинговой помощью разделить на общее количество родителей и умножить на 100%)	100% - 80% - 3 балла; 80% - 50% - 1 - 2 балла; менее 50% - 0 баллов
3.	<b>Результативность участия педагога в методической, научно-исследовательской работе</b>			
3.1.	Руководство районным методическим объединением педагогов (далее РМО)	Эффективное руководство методическим объединением педагогов	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района	Выполнение плана работы РМО, наличие положительного отзыва о работе РМО со стороны Управления образования района – 5 баллов; невыполнение плана – 0 баллов
3.2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	1.Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах	1. Наличие Дипломов победителя, призера, участника	1. Наличие Дипломов участника профессиональных конкурсов, смотров муниципального, регионального, федерального уровней – 1 балл; наличие Дипломов победителя,

		<p>2. Участие в работе научно – практических конференций, методических семинарах учреждения, муниципального, регионального, федерального уровня</p> <p>3. Публикации методических разработок, рекомендаций, других материалов из опыта работы</p> <p>4. Участие в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>2. Выступления, доклады, мастер - классы</p> <p>3. Наличие публикаций</p> <p>4. Факт участия в проведении курсов (семинаров) повышения квалификации в качестве тьютора</p>	<p>призера муниципальных профессиональных конкурсов, смотров – 2 балла; наличие Дипломов победителя, призера региональных профессиональных конкурсов, смотров – 3 балла; наличие Дипломов победителя, призера федеральных профессиональных конкурсов, смотров – 4 балла; отсутствие Дипломов участника, победителя, призера конкурсов, смотров – 0 баллов</p> <p>2. Выступление, доклад, мастер - класс на уровне учреждения, муниципальном уровне – 1 балл; выступление, доклад, мастер - класс на региональном уровне – 2 балла; выступление, доклад, мастер - класс на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие выступлений – 0 баллов</p> <p>3. Наличие публикаций – по 3 балла за каждую публикацию; отсутствие публикаций – 0 баллов</p> <p>4. Факт участия – 7 баллов; факт неучастия – 0 баллов</p>
4.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>			

4.1	Участие в разработке основной образовательной программы	Участие в разработке основной образовательной программы	Факт участия в разработке основной образовательной программы	Факт участия – от 1 до 5 баллов; факт неучастия – 0 баллов
4.2.	Использование информационно – коммуникационных технологий	Участие в обновлении сайта образовательного учреждения	Степень участия в обновлении сайта	Высокая степень активности – 3 балла; достаточная степень активности – от 1 до 2 баллов; низкая степень активности – 0 баллов
4.3.	Участие в научно – исследовательской, экспериментальной работе	Участие в работе районных творческих и проблемных групп	Разработка методических рекомендаций, презентация передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования	Факт участия в разработке методических рекомендаций, презентации передового педагогического опыта по исследуемой теме, проблеме, наличие положительного отзыва руководителя группы или Управления образования – от 1 до 3 баллов; факт неучастия – 0 баллов
5.	<b>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся</b>			
5.1.	Организация профилактической работы с воспитанниками, педагогами, направленной на формирование здорового образа жизни	Выполнение воспитателем обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Факт выполнения обязанностей ответственного за охрану труда в учреждении	Выполнение обязанностей – 7 баллов; невыполнение обязанностей – 0 баллов
5.2.	Создание условий для безопасного пребывания воспитанников в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие или наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении	Отсутствие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 2 балла; наличие случаев травматизма воспитанников за время пребывания в образовательном учреждении – 0 баллов
6.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>			

6.1.	Создание оптимальных условий для качественного проведения образовательного процесса в кабинете	<p>1. Подготовка кабинета к новому учебному году</p> <p>2. Эффективность организации предметно – развивающей среды в кабинете</p> <p>3. Участие в благоустройстве и озеленении территории, оборудовании прогулочных площадок для воспитанников</p>	<p>1. Организация ремонта кабинета, включая косметический ремонт, ремонт мебели и инвентаря, с привлечением внебюджетных средств</p> <p>2. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Эстетика оформления спортивного, музыкального зала. Регулярность обновления информации на стендах.</p> <p>3. Выполнение порученного объема работ</p>	<p>1. Факт проведения ремонта с привлечением внебюджетных средств – от 0 до 5 баллов</p> <p>2. На основе внутреннего контроля, проводимого образовательным учреждением - от 0 до 5 баллов</p> <p>3. Выполнение работ в полном объеме – 2 балла; выполнение работ с незначительными замечаниями – 1 балл; невыполнение работ, выполнение работ с существенными замечаниями – 0 баллов</p>
7.	<b>Участие в общественной и социально – значимой деятельности</b>			
7.1.	Профсоюзная работа	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации учреждения	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации	Наличие стенда о профсоюзной работе в учреждении, регулярность оформляемой информации – от 1 до 2 баллов; отсутствие стенда – 0 баллов

**Показатели эффективности деятельности работников дошкольной образовательной  
организации  
за исключением педагогических работников**

Обслуживающий персонал	своевременность и срочность проведения ремонтных работ	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	напряженность трудового процесса в связи с изношенностью оборудования и изношенностью сетей	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	выполнение большого объема работы вручную	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	работа в экстремальных условиях ( при отсутствии водо-, тепло-. электроснабжения.; природных катаклизм)	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	оперативное устранение аварийных ситуаций	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	увеличение объема труда в связи с карантинными мероприятиями	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	использование собственного оборудования (инструмента) для устранения неполадок в д\с	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	использование личного транспорта для решения проблем детского сада	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0- не экономит 1- экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
дополнительно-завхоз	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	0 – отсутствует или наличествуют невыполненные предписания; 1 – частичное выполнение требований и пунктов предписаний; 2 – выполнение требований и предписаний; 3 – отсутствие при проверках замечаний и нарушений

Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	0 – отсутствует или наличествуют невыполненные предписания; 1 – частичное выполнение требований и пунктов предписаний; 2 – выполнение требований и предписаний; 3 – отсутствие при проверках замечаний и нарушений
Обеспечение выполнения требований по охране труда	0 – отсутствует или наличествуют невыполненные предписания; 1 – частичное выполнение требований и пунктов предписаний; 2 – выполнение требований и предписаний; 3 – отсутствие при проверках замечаний и нарушений
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0 – отсутствует или план ремонта не соответствует потребностям ДОУ; 1 – план ремонта выполнен частично; 2 – план ремонта выполнен; 3 – качественное выполнение плана ремонта; работа с внебюджетным финансированием.
Высокий уровень организации деятельности обслуживающего персонала ДОУ	0 – отсутствует; 1 – отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; 2 – качественное выполнение должностных обязанностей обслуживающим персоналом; 3 – наличие благодарностей со стороны педагогов и родителей, управления образования по организации деятельности обслуживающего персонала
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0 – отсутствует; 1 – незначительное снижение показателей (до 5 %); 2 – стабильность показателей; 3 – рост показателей
Своевременное и качественное предоставление отчетности	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 - постоянно

	Другие	
дополнительно- Кладовщик	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов	1 – более 2 замечаний; 2 – 1-2 замечаний 3 –нет замечаний
	Качественное ведение документации	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 - постоянно
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	Взаимодействие с сотрудниками ОУ	0- отсутствует 1- в соответствии с должностными обязанностями 2-доброжелательное, без конфликтов 3- поддерживает благоприятную психологическую атмосферу в ОУ
	Организация и проведение ревизий учета и хранения продуктов	2-систематически 1- 1-2 замечания 3- постоянно, без замечаний
	Участие в общественной жизни ОУ, района	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
другое		
дополнительно- Шеф-повар, повар	Введение новых блюд	0-отсутствие 1- 1 раз в год 2- в квартал 3- ежемесячно
	Приготовление высококачественных блюд в соответствии с технологическими картами и сезоном года	0- отсутствие 1-не учитывается сезонность 2- с незначительными замечаниями 3- постоянно без замечаний
	Качественное ведение документации	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно

	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 - постоянно
	Использование технологического оборудования на пищеблоке	0- отсутствие 1-с незначительными нарушениями 2- знают инструкции по использованию оборудования 3- грамотное использование оборудования с внесением предложений по использованию оборудования для приготовления блюд
	Соблюдение режима выдачи блюд на возрастные группы	1- соблюдается с незначительными замечаниями 2-соблюдается без замечаний 3-выдача производится с рекомендациями мл. воспитателю
	Удовлетворенность детей и их родителей качеством приготовленных блюд	1-иногда с замечаниями в квартале 2- иногда с замечаниями в полугодие 3- обоснованные замечания отсутствуют
	Оформление блюд к праздничным датам и знаменательным датам в ОУ	1-редко 2-иногда 3- постоянно творческий подход к оформлению блюд
	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	другое	
дополнительно-  Младший воспитатель	Соблюдение санэпидрежима	1- более 2 замечаний 2- 1-2 замечания 3- без замечаний
	Содержание группы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Взаимодействие с сотрудниками ОУ	0- отсутствует 1- в соответствии с должностными обязанностями 2-доброжелательное, без конфликтов 3- поддерживает благоприятную психологическую атмосферу в ОУ



	Организация питания в группе	1- по режиму 2- по режиму, прививает детям культурно-гигиенические навыки 3- эстетично оформляет подаваемые детям блюда
	Участие в общественной жизни ОУ, района	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Участие в культурной и спортивной жизни ОУ, района	0- отсутствует 1- иногда 2- часто 3- постоянно
	Своевременная информация о неполадках в группе	1- своевременно 2- предупреждение и контроль 3- проявление инициативы по устранению проблемы
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Включение в образовательный процесс	0- отсутствует 1- по просьбе воспитателя 2- эпизодически 3- постоянно творчески
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	другое	
дополнительно- Делопроизводитель	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Качественное ведение документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Использование передовых компьютерных технологий для оформления материалов и ведения документации	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 - постоянно
	Своевременная работа с организациями	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Качественное ведение протоколов педагогических советов, совещаний и т.д.	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Качественное ведение электронного документооборота	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Участие в общественной жизни учреждения, района	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно

	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	другое	
дополнительно- Кастелянша	Своевременное и качественное предоставление отчетности	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов	1 – более 2 замечаний; 2 – 1-2 замечаний 3 –нет замечаний
	Пошив праздничных детских костюмов	0- отсутствует 1- 1 раз в год 2- часто 3- постоянно и качественно
	Пошив костюмов для утренников	0- отсутствует 1- 1 раз в год 2- часто 3- постоянно и качественно
	Пошив спецодежды для сотрудников ОУ	0- отсутствует 1- своевременно 2- постоянно 3- постоянно проявляет инициативу
	Участие в дизайне оформления ОУ	1-редко 2- постоянно 3- постоянно проявляет инициативу
	Участие в общественной жизни учреждения, района	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Взаимодействие с сотрудниками ОУ	0- отсутствует 1- в соответствии с должностными обязанностями 2-доброжелательное, без конфликтов 3- поддерживает благоприятную психологическую атмосферу в ОУ
	Соблюдение санэпидрежима	1- более 2 замечаний 2- 1-2 замечания 3- без замечаний
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Соблюдение графика выдачи и замены мягкого инвентаря	1- соблюдается с незначительными замечаниями 2-соблюдается без замечаний 3-выдача производится с рекомендациями мл. воспитателю
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	другое	

дополнительно-  Обслуживающий персонал ( уборщик помещений, дворник, сторож, сантехник, электрик, плотник, подсобный рабочий по кухне, грузчик, машинист по стирке белья	Взаимодействие с сотрудниками ОУ	0- отсутствует 1- в соответствии с должностными обязанностями 2-доброжелательное, без конфликтов 3- поддерживает благоприятную психологическую атмосферу в ОУ
	Участие в общественной жизни учреждения, района	0 – отсутствует; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – постоянно
	Сохранение имущества ОУ	0-отсутствует 1- соблюдение инструкций 2- бережное отношение 3- бережное отношение и самостоятельный ремонт (если возможно без специалиста)
	Своевременная информация о неполадках на своем участке работы	1- своевременно 2- предупреждение и контроль 3- проявление инициативы по устранению проблемы
	Экономия электроэнергии, водных и тепловых ресурсов	0-не экономит 1-экономит свет 2- экономит свет и воду 3- экономит свет, воду, тепло
	Качественная уборка помещений, проведение генеральной уборки, ревизия оборудования	0 – отсутствует; 1 – своевременно; 2 – качественно; 3 – постоянно
	Благоустройство участка ОУ	0- отсутствует 1- по просьбе администрации ОУ 2- своевременно 3- постоянно , проявляет инициативу
	Содержание своего участка в соответствии с требованиями СанПиН	1- соблюдается с незначительными замечаниями 2- соблюдается 3- постоянно без замечаний
	Участие в образовательном процессе	0- отсутствует 1- формально 2- эпизодически 3- проявляет инициативу
	другое	

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ «Детский сад №7»,  
утвержденному приказом заведующего  
от «15» ноября 2022г. №235

### 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый коэффициент
1.	<b>Профессии</b> первого уровня*		
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; возчик; водитель транспортно-уборочной машины; гардеробщик; <b>грузчик; дворник;</b> демонстратор одежды; истопник; <b>кастелянша; кладовщик;</b> контролер-кассир; конюх; <b>машинист по стирке белья и спецодежды;</b> оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; рабочий по обслуживанию в бане; <b>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</b> рабочий по уходу за животными; радиооператор; садовник; светокопировщик; сестра-хозяйка; <b>сторож (вахтер);</b> уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; костюмер; контролер билетов; машинист сцены; санитарка	1,4
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1,5
2.	<b>Должности</b> первого уровня		
	1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, общежитию и др.); <b>делопроизводитель;</b> калькулятор; кассир; комендант; машинистка; паспортист; помощник воспитателя; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; счетовод; табельщик; технолог; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1,6
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,7
3.	<b>Профессии</b> второго уровня*		
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных	1,7

		средств; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, <b>слесарь-сантехник, электрик, повар.</b>	
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	1,8
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,9
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	2,3
4.	<b>Должности</b> второго уровня		
	1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; <b>младший воспитатель</b> ; администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; художник	1,8
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; <b>заведующий хозяйством</b> ; заведующий камерой хранения Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,9
	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством ( <b>шеф-повар</b> ); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	2,1
	4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2,2
	5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	2,3
5.	<b>Должности</b> среднего медицинского и фармацевтического персонала		
	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре; медицинский регистратор; медицинский дезинфектор	1,5
	2 квалификацио	медицинская сестра диетическая	1,7

	нный уровень		
	3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по массажу	1,9
	4 квалификационный уровень	фельдшер	2,1
	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	2,3
6.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		2,3
7.	<b>Должности</b> третьего уровня		
	1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; специалист по маркетингу; сурдопереводчик; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	1,3
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,3
	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,3
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,3
	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,3
8.	<b>Должности</b> четвертого уровня		
	1 квалификационный уровень	Начальник инструментального отдела; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела	1,9
	2 квалификационный уровень	Главный <*> (диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик) <*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на	1,9

		руководителя или заместителя руководителя организации	
	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	1,9
9.	<b>Должности</b> руководителей структурных подразделений образования		1,9
	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*> <*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню	1,9
	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования<*>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования <*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню	1,9
	3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	1,9
10	Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии		1,9

Рекомендуемые коэффициенты квалификационного уровня по профессиям 1 и 2 уровней

разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	Рекомендуемый минимальный коэффициент квалификационного уровня
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1,4
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1,4
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1,4

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1,7
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1,7
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1,8
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1,8
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1,9



Мнение профсоюзной организации учтено:  
 Председатель первичной профсоюзной организации  
 Г.Б. Озерова

Утверждаю  
 Заведующий МБДОУ

**Перечень профессий и должностей  
 работников МБДОУ «Детский сад №7»,  
 которым в связи с вредными условиями труда устанавливаются**

(приложение 2 к приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990г. №...

№	Наименование профессий и должностей	Наименование работ
1	Младший воспитатель	Все виды работ, выполняемые в учреждении при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы, работы связанные с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации (при аварийных ситуациях)
2	Сантехник	Ремонт и очистка вентиляционных систем. Работы, связанные с чисткой канализационных колодцев, проведением их дезинфекции, аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
3	Завхоз	Работы, связанные с утилизацией люминесцентных ламп, оргтехники, с применением дезинфицирующих растворов, работа в помещениях с высокой степенью запыленности. Контроль за безопасным производством работ с тяжелыми и вредными условиями труда
4	кладовщик	Работы связанные с переборкой овощей в хранилище, разделка мяса,
5	Электрик	Ремонт и очистка вентиляционных систем

Мнение профсоюзной организации учтено:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

 Г.Б. Озерова

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «



**Перечень**  
профессий и должностей работников МБДОУ «Детский са  
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др  
индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающ

1. Младший воспитатель
2. Завхоз
3. Сантехник
4. Электрик

Изменение профсоюзной организации учтено:  
Председатель первичной профсоюзной организации  
Г.Б. Озерова

Утверждено  
Заведующий МБДОУ «Детский сад №7»  
В.Л. Анисимова

**НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ  
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание		
1	2	3	4	5		
1.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 148, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н		
		Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара			
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар			
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа			
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа			
		При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:				
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1			
		Слесарю аварийно-восстановительных работ вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:				
		Костюм для защиты от повышенной температуры	1			
7.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	п. 189, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н		
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара			

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Щиток защитный лицевой или защитные очки	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
8	Завхоз	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6	

**Вологодская область относится к III климатическому поясу.**

Мнение профсоюзной организации учтено:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_ Г.Б. Озерова

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «Де  
\_\_\_\_\_ В.Л. Ави

**Перечень**  
бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и других средств  
индивидуальной защиты работникам обеспечивающим питание работ  
обучающихся (воспитанников).

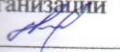
№ п/п	Наименование профессии	Наименование санодевжды, санобуви, санпринадлежностей	Срок носки в месяцах	о
1	Воспитатель дошкольного учреждения	Халат светлого тона хлопчатобумажный	1	П.3.1 2.4.36
2	Помощник воспитателя (младший воспитатель)	Халат светлого тона хлопчатобумажный	1	П.3.1 2.4.36
		Дополнительно:		
		- для раздачи пищи - фартук, колпак или косынка	1	
		- для мытья посуды-фартук; для уборки пола специальный (темный) халат.	1	

## ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

№ п/п	1 Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	1 Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих (вредных факторов <b>Ж</b> насекомых и паукообразных <b>1</b> ) (от укусов (членистоногих))	200 мл

II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	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)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническим!! маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл
<p>Правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств устанавливаются Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», приложение №2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122Н</p> <p>Работодатели самостоятельно составляют и утверждают перечень смывающих и обезвреживающих средств в зависимости от вида выполняемой работы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 г. № 1122н.</p>			



Мнение профсоюзной организации учтено:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
 Г.Б. Озерова

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «Детский сад №7»  
В.Л. Анисимова



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с  
загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие  
средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	средств, работы в Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов.	100 мл.
			Средства гидрофобного действия	100 мл
2	Младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств, работы, выполняемые в закрытой спецобуви;	Средства гидрофобного действия;	100 мл.




3	Слесарь-сантехник	Работы с водными растворами, водой, выполняемые в резиновых перчатках;	Средства гидрофобного действия;	100 мл.
		Работы с бактериально-опасными средами;	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов;	100 мл.
		Работы с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло	200гр (250мл)
		Работы выполняемые в резиновых перчатках	Восстанавливающий крем	100 мл
4	Иные педагогические работники (инструктор по физической культуре, образования, музыкальный руководитель, старший воспитатель)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)


**Примечание:**

*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 (см. п. 20 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122и.).*

**Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета и выдачи смывающих и (или) обезвреживающих их средств.**

**Принят на:**  
общем собрании работников учреждения  
Протокол №2 15.11.2022 г.

**Согласовано:**  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ «Детский сад №7»  
  
Г.Б. Озерова

**Утвержден:**  
Приказом заведующего  
МБДОУ «Детский сад №7»  
от 15.11.2022 г. №235  
  
В.Л. Анисимова



**Правила внутреннего трудового распорядка  
для работников МБДОУ «Детский сад №7»  
(новая редакция)**

г. Харовск  
2022 г.

Настоящие правила составлены и разработаны на основании Трудового Кодекса РФ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановления Правительства РФ от 01.10.02 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений», Устава МБДОУ «Детский сад №7» и являются локальным нормативным актом, регламентирующим трудовой распорядок в МБДОУ «Детский сад №7» (далее - ОО).

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила являются нормативным актом, регламентирующим в организации:

- порядок приема и увольнения сотрудников, их основные права;
- обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- режим работы и время отдыха;
- меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам.

1.2. Данные Правила способствуют эффективной организации работы коллектива ОО, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда, созданию комфортного микроклимата.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий ОО и принимаются общим собранием работников по представлению администрации.

## **2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Прием на работу осуществляется на основании заключенного трудового договора.

2.2. Трудовой договор между работником и ОО заключается в письменной форме (на основании ст.56-84 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу поступающий представляет следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник принимается на условиях совместительства;
  - документ об образовании, повышении квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
  - идентификационный номер налогоплательщика;
  - медицинскую книжку установленного образца, с обязательной отметкой о допуске к работе.
  - Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
  - Справку об отсутствии судимости и уголовного преследования.
  - При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.
- 2.4. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на должность на имя заведующего ОО;
- заключается и подписывается трудовой договор (на определенный срок, на неопределенный срок, на время выполнения определенной работы);
- издается приказ по ОО на основании заключенного трудового договора, содержание которого должно соответствовать условиям данного договора;
- приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы;
- оформляется личное дело на нового работника;
- по требованию работника заведующий обязан выдать ему заверенную копию приказа (ст.68 ТК РФ);
- заполняется личная карточка работника УФ № Т-2, утвержденная постановлением Госкомитета РФ по статистике от 03.01.2009 №1 (автобиография, копия документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписки из приказа о назначении, переводе и назначении, повышении).

2.5. При приеме работника на работу (до подписания трудового договора) или переводе его на другую работу заведующий обязан:

- разъяснить его права и обязанности, определенными его должностной инструкцией;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и характером его работы, условиями оплаты труда;
- познакомить с Уставом ОО, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными актами (правилами противопожарной безопасности, инструкцией по охране жизни и здоровья детей, инструкцией по охране труда).

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК, иным федеральным законом, трудовая книжка на работника не ведется).

2.7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.8. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе на срок не более 3 месяцев, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.9. В период испытания на работника распространяются все нормативно – правовые и локальные акты, как и для работника, принятого на постоянную работу.

2.10. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для: беременных женщин, несовершеннолетних, молодых специалистов, для приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию между работодателями, для лиц, трудовой договор с которыми заключен на срок не превышающий 2-х месяцев.

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания, предупредив не менее, чем за 3 дня в письменной форме с указанием причин (ст.71 ТК РФ).

2.12. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются в ОО.

2.13. Трудовые книжки хранятся у заведующего организацией наравне с ценными документами – в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.14. При приеме работника с источниками повышенной опасности руководитель ОО проводит обучение и проверку знаний соответствующих правил охраны труда.

2.15. Заведующей обязан обеспечить медицинское освидетельствование работников, занятых в работе с детьми, а так же если работник назначается на обслуживание установок повышенной опасности.

2.16. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных в ст.74 ТК РФ (по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника), при этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.17. В связи с изменениями в ОО работы в организации (изменение количества групп, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) при продолжении работы в той же должности допускается изменение существенных условий труда работника:

- системы и условий оплаты труда;
- льгот;
- режима работы (установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и др.);
- наименования должности и др.

Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения (ст.73 ТК РФ).

2.18. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией организацией лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 Трудового кодекса (по инициативе работодателя) и 83 ТК РФ (по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть расторгнуто при:

- ликвидации организации;
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
  - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
  - б) недостаточной квалификации, подверженной результатам аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение дисциплинарных взысканий;
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске).

2.19. Увольнение в связи с сокращением штатов или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника (с его согласия) на другую работу и при получении предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.20. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества ООО, с изменением подведомственности (подчиненности) ООО либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор с работником дошкольного образовательного учреждения также может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ст. 351.1 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.22. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе ( по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а так же в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.23. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.24. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.25. Трудовой договор, заключенный на время выполнения отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

2.27. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. В день увольнения заведующий организацией обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель так же обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с его работой.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные переговоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- осуществлять подбор и расстановку кадров;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные, нормативные акты.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим правилами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- вести коллективные переговоры, а так же заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора. Соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных законов исполнительной власти;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы в присутствии детей и родителей во время проведения занятий;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

##### 4.1. Работник имеет право на:

- заклучение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;



защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 4.2. Работник обязан:

4.2.1. Выполнять требования Устава организации, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и локальные акты ОО.

4.2.2. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину (своевременно и точно выполнять распоряжения администрации; не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей; своевременно приходить на работу; соблюдать установленную продолжительность рабочего времени (график работы) и др.).

4.2.3. Согласовывать с администрацией планируемые изменения графика и режима работы, не покидать рабочее место вплоть до прихода сотрудника-сменщика.

4.2.4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены, уметь действовать в нестандартных экстремальных ситуациях (террористический акт, экологические катастрофы и т.п.).

4.2.5. Не реже 1 раза в 3 года повышать свою квалификацию.

Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила.

4.2.6. Беречь имущество ОО, соблюдать чистоту и порядок в помещениях ДООУ, экономно расходовать материалы и энергоресурсы; воспитывать у детей бережное отношение к имуществу организации.

4.2.7. Проявлять заботу об обучающихся ОО, быть внимательными, осуществлять индивидуально-личностный подход к каждому ребенку.

4.2.8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными, доброжелательными с родителями (законными представителями) обучающихся.

4.2.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.2.10. Содержать рабочее место, оборудование, мебель в исправном и аккуратном состоянии.

4.2.11. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.2.12. Повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

#### 4.3. В помещениях ОО запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий и дневного сна детей;
- курение;
- нахождение в помещении группы посторонних лиц без согласования с руководством;
- употребление спиртных напитков
- педагогическому персоналу пользоваться сотовыми телефонами в течение рабочего времени;

- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности, пользоваться сетью Internet в личных целях, играть в компьютерные игры;
- выносить и передавать другим лицам служебную информацию и сведения о персональных данных работников, воспитанников и родителей(законных представителей) ОО на бумажных и электронных носителях или в устной форме;

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1 В ОО устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.2 Продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками:

- воспитатели, старший воспитатель – 36 часов в неделю; (воспитатель, старший воспитатель) имеет право использовать 6 оплачиваемых часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в учреждении в условиях 36 часовой рабочей недели),
- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю;
- учитель-логопед - 20 часов в неделю;
- учитель-дефектолог – 20 часов в неделю;
- педагог-психолог – 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- младший воспитатель – 40 часов в неделю, перерыв на обед- 13.00-15.00;
- остальные работники- 40 часов в неделю.

5.3 Режим работы учреждения: с 7.30 до 18.00.

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

5.5.Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Работа в выходной и не рабочий 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.

5.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель может устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Графики работы:

- утверждаются заведующим ОО, согласовываются с коллегиальным органом организации;
- предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания;
- объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позднее чем за 1 месяц до его введения в действие.

5.8. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и др. режимных моментов;

- курить в помещениях и на территории организации

#### 5.9. Время работы сотрудников:

воспитатели дошкольных групп с 10,5 часовым пребыванием детей:

1 смена - с 7.30 до 13.30, 2 смена - с 13.30 до 18.00 час.;

(часы работы согласно табелю рабочего времени)

- старший воспитатель с 08.30 до 16.30 час. (1 час перерыв на обед)

- музыкальный руководитель - в соответствии с утвержденным расписанием занятий и графиком работы, исходя из суммарного учета рабочего времени;

- младшего обслуживающего персонала (завхоз) с 8.00 до 17.00 (1 час перерыв на обед);

- младший воспитатель с 8.00- 18.00 (2 часа перерыв на обед);

5.10. В случае неявки на работу по болезни или др. уважительной причине работник обязан:

- своевременно, до начала рабочего дня, известить администрацию;

- предоставить соответствующий документ (листок временной нетрудоспособности) в первый день выхода на работу.

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

5.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам - 42 календарных дня;

- остальным работникам -28 календарных дней;

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись.

5.14 Оплачиваемый отпуск работнику должен предоставляться ежегодно. С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд.

5.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

-в других случаях предусмотренных федеральными законами;

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

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

5.18. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Локальными нормативными актами.

5.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (или в соответствии с коллективным договором).

5.21. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный, сроком до 1 года, отпуск.

5.22. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам/мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.23. Работники, успешно обучающиеся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

5.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

5.25. При временной нетрудоспособности организация выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок нетрудоспособности).

5.26. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры Ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры Ордена Славы;
- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

5.27. Работникам ОО запрещается покидать своё рабочее место в течение всего рабочего времени и находиться в других помещениях не связанных с выполнением функциональных обязанностей по своей должности. Исключением может быть только выполнение обязанностей работником поручение дополнительных работ закреплённых за работником приказом руководителя ОО

5.28. Запрещается отвлекать работников при выполнении ими своих трудовых обязанностей посторонними разговорами.

## **6. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. На основании 191 ТК РФ, Устава ОО, Коллективного договора, Положений о доплатах, надбавках, премировании и материальном стимулировании по ДОУ», за образцовое выполнение трудовых обязанностей, инновационную деятельность, новаторство в труде, за участие в различных конкурсах, в реализации концепции единого образовательного пространства в социуме и другие достижения в работе, а также в связи с юбилейными датами и другими достижениями в труде применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- награждение почетным званием.

6.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с коллегиальным органом ОО, профсоюзным комитетом по инициативе руководителей структурных подразделений, а так же на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников Организации.

6.3. Поощрения объявляются приказом по ОО и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6.4. За особые трудовые заслуги работники организации представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

## **7. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

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

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

7.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.6. Взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни и отпуска работника.

7.7. Взыскание объявляется приказом по организации. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течении 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.8. Педагогические работники ОО, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка (п. 8 ст. 81 ТК РФ), несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога. Педагоги организации могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся.

7.9. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласия с профсоюзным комитетом..

7.10. Дисциплинарные взыскания к заведующему ОО применяются вышестоящими организациями.

7.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайства непосредственного руководителя.

## **1. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ.**

8.1. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;
- соблюдать требования пожарной безопасности, правила антитеррористической защищенности;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о несчастном случае на производстве.

8.2. Заведующий обязаны выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами и контролировать реализацию таких предписаний.

## **9. ОПЛАТА ТРУДА**

9.1 Заработная плата работникам производится в соответствии с «Положением об оплате труда МБДОУ «Детский сад №7», нормативными локальными актами ОО регламентирующими распределение стимулирующих доплат и надбавок и оказания материальной помощи работникам.

9.2. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 13 и 28 числа каждого месяца (в соответствии с графиком утвержденным учредителем): 28 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц - в сумме не менее 50% должностного оклада; 13 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

9.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

9.4. Выплата заработной платы производится в валюте РФ, путём перечисления в безналичной денежной форме на указанный работником расчетный счет.

9.5. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

9.6. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. К ним относится отстранение от работы:

- в связи с туберкулезом больным туберкулезом. На период отстранения работникам выдаются пособия по государственному социальному страхованию;
- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболеваний и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний и невозможно перевести работника на другую работу. На период отстранения работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;
- в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период простоя производится как за простой;
- в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

10.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актов РФ.

10.2 По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.



## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ДЕТСКОГО САДА И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ ДЕТСКОГО САДА НА 2023 ГОД

Администрация, в лице заведующего МБДОУ «Детский сад №7» Анисимовой В.Л. и профсоюзным комитетом МБДОУ «Детский сад №7», в лице Озеровой Г.Б. заключили настоящее соглашение о том, о том, что в период с января 2023 г. по декабрь 2023 г. будут выполнены следующие мероприятия по охране труда работников.

№ n/n	Мероприятия, предусмотренные соглашением	Сроки выполнения	Ответственный
1	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	ежедневно	Завхоз, электрик
2	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в неделю	Завхоз
3	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 раз в квартал	Завхоз, медсестра
4	Регулярная проверка питьевого режима, замены посуды	ежедневно	Завхоз, медсестра
5	Завоз песка для посыпания территории во время гололёда	октябрь	Завхоз, дворник
6	Текущий ремонт помещений	июнь-август	Заведующий
7	Заключение договора на обслуживание пожарной сигнализации в здании ДОУ	январь	Заведующий
8	Благоустройство территории и спортплощадки	июнь-август	Заведующий, воспитатели
9	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	ежедневно	Завхоз
10	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	ежедневно	Завхоз, сантехник
11	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	постоянно	Заведующий, завхоз
12	Ремонт ограждения ворот, калиток, построек на территории	По мере необходимости	Завхоз
13	Обучение по охране труда	ноябрь	Заведующий
14	Своевременное сбивание сосулек с крыши здания, посыпание песком дорожек.	По мере необходимости	дворник
15	Проведение вводного и первичного инструктажа по ТБ и ТБ на рабочем месте с персоналом	При поступлении на работу и далее не реже 1 раза в 6 месяцев	Заведующий
16	Своевременная замена стекол	По мере необходимости	Завхоз
17	Проведение специальной оценки условий труда	В течение года	Заведующий

Заведующий МБДОУ «Детский сад №7» \_\_\_\_\_ В.Л. Анисимова  
 Председатель профсоюзной организации \_\_\_\_\_ Г.Б. Озерова

Мнение профсоюзной организации учтено.

Протокол №9 от 15.11.2022 г.