

Муниципальное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад №4»

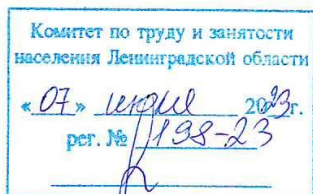
Заведующий А.М. А. Д. Линецкая
« 03 » 03 2023 год



Первичная профсоюзная организация
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №4»

Председатель Э.Н. Булгакова
« 03 » 107 2023 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №4»
на 2023- 2026 годы



Ленинградская область, Ломоносовский муниципальный район,
поселок Новогорелово
2023 год

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №4» (далее- МДОУ №4).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства на локальном уровне социального партнерства в соответствии с федеральным и региональным законодательством, регулирующим сферу трудовых отношений в образовательных организациях Ленинградской области, а также на основании документов социального партнерства Ленинградской области:

- Ленинградского областного трехстороннего соглашения о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2022-2024 годы;
- Соглашения между Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области и Межрегиональной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации об обеспечении правовых гарантий на труд работников системы образования Ленинградской области и развития социального партнерства на 2022-2024 годы (далее - Отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники МДОУ №4 в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Булгаковой Эльмиры Наилевны (далее Профком).
- МДОУ №4 (далее – Работодатель), в лице заведующего Линецкой Анны Дмитриевны, действующего на основании Устава.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ №4, в т.ч. на работников, осуществляющих административно-управленческую деятельность. При этом профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

2. Предмет Коллективного договора

Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства работников, Работодателя и Профкома по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников, регулирование вопросов социального партнерства, установление дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

3. Социальное партнерство

Гарантии прав профкома и членов Общероссийского Профсоюза образования.

3.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

3.2. В соответствии с действующим законодательством Стороны определили следующие формы участия работников в управлении Работодателем:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение консультации.

3.3. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения с работниками, по согласованию с Профкомом.

3.4. При решении конфликтных ситуаций Стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов Сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности. Обязанности Работодателя:

3.5. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для образовательной организации и не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Общероссийском Профсоюзе образования или профсоюзной деятельностью.

3.6. Профкому независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации, бесплатно предоставляется помещение для проведения профсоюзной работы.

3.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами указанного профсоюза при наличии письменных заявлений.

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

Стороны договорились о проведении, по мере необходимости, сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

3.8. Работодатель размещает информацию о деятельности Профкома, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами, на интернет-сайте и информационных стендах.

3.9. Работодатель привлекает Профком для участия в комиссиях по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

3.10. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов коллегиальных органов управления Профкома, в том числе работников, выполняющих работу на общественных началах в Территориальных организациях Общероссийского Профсоюза образования, для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

3.11. В соответствии со ст. 377 ТК РФ председателю профкома за счет средств работодателя устанавливается выплата в размере 10% от оклада (или устанавливается персональный повышающий коэффициент) за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс.

3.12. Работодатель своевременно выполняет предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Профком обязуется:

3.13. Содействовать в вопросах функционирования Работодателя.

3.14. Защищать трудовые права и профессиональные интересы членов Общероссийского Профсоюза образования.

3.15. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов осуществлять контроль за соблюдением законодательства, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.

3.16. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя, включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

3.17. Участвовать в работе комиссий по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

3.18. Разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, актов социального партнерства, действующих на федеральном и региональном уровнях.

3.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизации.

4. Трудовые правоотношения

Прием на работу:

4.1. Стороны подтверждают, что при приеме на работу трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений со всеми работниками (за исключением руководителя Работодателя), в том числе с совместителями.

4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

4.3. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Обязанности Работодателя:

4.4. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ в части оформления приема на работу ст.ст. 66, 66.1, 68, 69 ТК РФ.

4.5. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Неисполнение обязанности по ознакомлению работников с локальными нормативными актами означает, что работники не могут быть привлечены к любым видам юридической ответственности за неисполнение обязанностей, предусмотренных указанными актами.

4.6. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения.¹

4.7. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам;
- педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшим аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

4.8. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- указанный в академических часах объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- трудовая функция;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в соответствии с тарификацией;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные 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 показателей и критериев.

4.9. Условия трудовых договоров, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

4.10. Стороны пришли к соглашению о том, что объем учебной нагрузки педагогического работника, указанный в трудовом договоре, может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим

¹ В указанном расписании наименование должностей педагогических работников должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартам и Постановлению Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МДОУ №4 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации² в порядке, определенном положениями. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

4.11. Стороны отмечают необходимость оформления всех изменений и дополнений, вносимых в трудовой договор (включая изменение тарифной ставки, объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) в дополнительных соглашениях, их обязательное подписание работником и работодателем.

4.12. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) Работодатель имеет право предложить работнику оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесения изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.

4.13. Выполняя требования ст.ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодатель вправе требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

Трудовые правоотношения после приема на работу:

4.14. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с его письменного согласия и за дополнительную оплату.

4.15. Руководящие и иные работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.16. Предоставление повышенной педагогической нагрузки осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, занятые на аналогичных должностях, для которых Работодатель является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.17. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, Коллективным договором, актами социального партнерства.

4.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст.ст. 72-73 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

4.19. Работник имеет право отказаться от предложений Работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данных работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

4.20. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников³. Работники вправе не проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками, проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации.

4.21. В целях недопущения избыточной отчетности Работодатель:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствуется квалификационными характеристиками;

² Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

³ Рекомендации Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей», Письмом Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 «О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей»)

2) возлагает на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) включает в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:

- для воспитателей:

а) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участие в составлении программы учебных занятий;

б) составление планов учебных занятий;

в) ведение журнала;

4) локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журналах и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимать по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

В целях регламентации отчетности Стороны определяют перечень документов в приложении к настоящему Коллективному договору.

4.22. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

4.23. Работодатель по ходатайству Профкома имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

4.24. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁴, Кодекса этики и служебного поведения работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4» (приложение 1).

4.25. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Профкома, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой работникам работы. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя обязанность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой. Регулирование труда работников, работающих в дистанционном формате, осуществляется в локальных нормативных актах, принятых с согласия Профкома. Работодатель заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками, работающими дистанционно.

4.26. Работодатель обязуется совместно с профкомом внедрять систему наставничества⁵ педагогических работников в соответствии с Положением о наставничестве педагогических работников в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №4» (приложение 2).

4.27. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, заключенных с работниками, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации",

⁴ Письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

⁵ Совместное письмо Минпросвещения России от 21.12.21 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № 657

приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 ст. 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается⁶.

Прекращение трудового договора:

4.28. Работодатель вправе прекратить трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

4.29. По согласованию с Профкомом работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении работника по собственному желанию, в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- при переводе работника в другую образовательную организацию, подтвержденном гарантийным письмом работодателя, к которому осуществляется перевод.

4.30. 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 п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности, или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

4.31. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания, учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ», рассматривает указанные вопросы с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.32. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работодателя также предоставляется:

- работникам, награжденным ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня⁷;
- работникам - предпенсионерам;
- молодым специалистам, проработавшим в сфере образования не более 2 лет.

5. Оплата труда

5.1. Заработная плата устанавливается положением о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №4» (приложение 3), Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и актами социального партнерства Ленинградской области.

5.2. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на основании Областного закона от 20.12.2019 №103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», Постановления Правительства ЛО от 30.04.2020 № 262, трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

5.3. При разработке и утверждении 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);

⁶ Постановление Правительства РФ от 22.09.2022 N 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах»

⁷ Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград»

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате 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).

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковскую карту, указанную в заявлении работника.

5.5. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в СФР, Территориальный фонд обязательного медицинского страхования, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

5.9. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.).

5.10. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора, заключаемого до начала выполнения дополнительной работы.

5.11. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.12. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы.

5.14. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;

- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;
- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

5.15. Стороны признают, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), учитываются квалификационные категории в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

| Графа №1 | Графа №2 |
|--|---|
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| Учитель; преподаватель. | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности). |
| Старший воспитатель; воспитатель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. | Воспитатель; старший воспитатель; Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности). |
| Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности). | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. |
| Руководитель физического воспитания. | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по |

| | |
|--|--|
| | физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре. |
| Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре). | Руководитель физического воспитания. |
| Мастер производственного обучения. | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения). | Мастер производственного обучения; инструктор по труду. |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед. | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств). | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер. |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер. | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств). |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель. | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре. |

| | |
|---|--|
| Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре. | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель. |
|---|--|

5.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника, возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда⁸ (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)).

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

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6. Рабочее время, время отдыха

6.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ, содержащими нормы трудового права. Конкретная продолжительность рабочего времени регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных нормативными правовыми актами⁹, настоящим Коллективным договором;
- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени,

⁸ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

которая не может превышать 40 часов в неделю (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором).

6.2. Работодатель обязан доводить до сведения работников под роспись информацию об учебной нагрузке на следующий учебный год не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

6.3. При составлении расписания занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

6.4. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне Работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 2 раз в неделю.

6.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 4).

6.6. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

6.7. Работникам после прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются два оплачиваемых дня отдыха.

6.8. Работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, при наличии средств:

- бракосочетание работников – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работников – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- переезд работников на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы близких родственников на службу в армию – 1 календарный день;

6.9. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы на основании п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

6.10. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска Стороны договорились о том, что отпуск предоставляется только на основании заявления работника. Продолжительность непрерывной работы устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов). При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);
- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца).

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию Сторон.

В случае, наличия средств, полученных от приносящей доход деятельности, по согласованию Сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

7. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика

7.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

7.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Работодателя.

7.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.4. В случае несоответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональной переподготовки – не менее 250 часов¹⁰.

7.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами¹¹;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки¹², а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

¹⁰ п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 и письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124

¹¹ Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору

¹² Размер ежемесячной стимулирующей надбавки определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза - Совета молодых педагогов.

7.6. Работодатель и Профком совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.

7.7. Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.8. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в МДОУ№4 (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.9. Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заместителем председателя первичной профсоюзной организации, входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- иных коллегиальных органов образовательной организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

7.10. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

7.11. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Ленинградской области Территориальной организации Профсоюза, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.

7.12. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

8. Охрана труда

8.1. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, Стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 5), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

8.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

8.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по

охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей Сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

8.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

8.2.3. Контролировать выполнение в МДОУ №4 предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

8.2.4. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

- Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

- Выделять средства в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений МДОУ №4, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда и здоровья;

- Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688;

- Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ);

- Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка;

- Проводить в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке работы по специальным оценкам условий труда;

- При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам;

- В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22;

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

- Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с

- вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;
- Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:
 - а) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
 - б) инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
 - в) обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;
 - г) обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
 - д) обучение соответствующих работников пожарной безопасности.
 - Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью;
 - Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты;
 - Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах;
 - Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
 - Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке;
 - Не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований;
 - Создавать условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством;
 - Организовывать проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ. Для прохождения диспансеризации Работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с Работодателем;
 - Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации;
 - Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда. При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) Работодатель по представлению Профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы;
 - Обеспечивать противопожарную безопасность в соответствии с нормативными требованиями;
 - Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ);

- При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы, относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве;

- Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

- Обеспечивать работу в коллегиальных и рабочих органах (комиссиях) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профкома;

- Осуществлять совместно с Профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда;

- Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

- Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний;

- С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

а) обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

б) регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

- Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности;

8.3. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

8.4. Работодатель по согласованию с Профкомом:

- Утверждает список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

- Утверждает список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

- Утверждает список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

- Утверждает список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала;

- Устанавливает дополнительное единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

а) гибели работника;

б) получения работником инвалидности;

в) утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

8.5. Профком обязуется:

8.5.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном

подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

8.5.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

8.5.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

8.5.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

8.5.5 Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

8.6. Профком рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

9. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

9.1. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (государственных, ведомственных и профсоюзных) заносятся Работодателем в трудовую книжку работника в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

9.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения Работодатель предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников в пределах его компетенции.

9.3.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь, актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками и членами их семей.

9.3.3. В соответствии с отраслевым соглашением финансировать культурно-массовые и оздоровительных мероприятия для работников и членов их семей в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда.

9.3.4. Профком обязуется:

9.3.5. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза, оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

- 9.3.6. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями, следующие мероприятия:
- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей;
 - проведение и (или) участие в новогодних праздничных мероприятиях с вручением подарков для детей членов Профсоюза;
 - проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;
 - иные праздничные мероприятия.
- 9.4. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.
- 9.5. В целях развития принципов социального партнерства, ответственности за нормальное функционирование и развитие учреждения, повышение престижа педагогической профессии, стороны определили, что работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает дополнительные меры социальной поддержки работников за счет средств МДОУ №4 от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:
- оказывает материальную помощь работникам пострадавшим от стихийных бедствий;
- 9.6. Стороны пришли к соглашению:
- 9.6.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа коллегиального органа Профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.
- 9.6.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и заседаниях выборного органа Профкома принципы расходования средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие, в том числе, выделение средств на оздоровление работников, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.
- 9.6.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.
- 9.7. Работодатель обязуется:
- 9.7.1. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам учитывать мнение Профкома.
- 9.8. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.
- 9.9. Выплачивать единовременное пособие работнику при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости в размере 5000,00 рублей за счет средств Работодателя.
- 9.10. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
 - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- 9.11. Ходатайствовать перед уполномоченным органом государственной власти о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 9.12. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- 9.13. Предоставлять льготу по оплате содержания детей работников в дошкольных образовательных организациях в размере 50% в месяц.
- 9.14. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка в размере, предусмотренном соответствующим локальным нормативным актом¹³.
- 9.15. Профком обязуется:
- 9.15.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия Работодателем бюджетной сметы на предстоящий год представлять Работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.
- 9.15.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:
- оказание материальной помощи;
 - организация оздоровления;
 - организация работы с детьми работников;
 - организация спортивной работы;
 - поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
 - организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
 - социальные программы для членов Профсоюза.
- 9.16. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные¹⁴.

10. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений

Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий Ответственность сторон Коллективного договора

- 10.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 03.07.2023 по 02.07.2026 и вступает в силу со дня подписания его Сторонами
- 10.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 10.3. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается Сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.
- 10.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия Коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к Коллективному договору, уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока Коллективного договора.
- 10.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжении трудового договора с руководителем.
- 10.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

¹³Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актов образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

¹⁴ Например, в Положении об оплате труда работников можно предусмотреть стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года, по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года; премирование победителей конкурсных мероприятий и др. К нематериальным можно отнести: благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования и др.

По окончании срока проведения реорганизации любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10.8. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительных соглашений. Изменения могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

10.9. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

10.10. Уведомительная регистрация Коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду и занятости.

10.11. К коллективному договору приняты следующие приложения:

- Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4» (приложение 1);
- Положение о наставничестве педагогических работников в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №4» (приложение 2);
- Положение о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №4» (приложение 3);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение 4);
- Соглашение по охране труда (приложение 5);
- перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (приложение 6);
- перечень профессий и должностей работников, работа в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение 7);
- комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (приложение 8).

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада №4»

Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения Детского сада №4» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов и правил поведения, которыми должны руководствоваться все работники Учреждения (далее – работники) независимо от замещаемых ими должностей.

2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников для достойного выполнения ими своей трудовой деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения работников.

3. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых (должностных) обязанностей.

4. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе трудовой деятельности.

5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их трудовой деятельности.

II. Общие принципы и правила поведения работников

6. Деятельность Учреждения, а также его работников основывается на следующих принципах:

- 1) законность;
- 2) профессионализм;
- 3) независимость;
- 4) добросовестность;
- 5) конфиденциальность;
- 6) справедливость;
- 7) информационная открытость.

7. Работники должны соблюдать следующие общие правила поведения:

1) признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;

2) трудовые (должностные) обязанности работников исполняются добросовестно и профессионально в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

3) деятельность работника осуществляется в пределах предмета и целей деятельности Учреждения, а также полномочий, закрепленных в должностной инструкции;

4) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник должен:

- быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении им должностных обязанностей, в том числе связанное с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на его деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- проявлять при исполнении трудовых (должностных) обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

5) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник не должен:

- оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям;
- использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера.

8. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарков, денежного вознаграждения, ссуд, услуг материального характера, платы за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых (должностных) обязанностей возникновения ситуаций личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

9. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность.

10. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен:

- стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у подчиненного ему работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

III. Этические правила поведения работников

11. Работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

12. Работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

13. Работники призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

14. Внешний вид работника при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

15. Нарушение работником положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению.

16. Соблюдение положений Кодекса учитывается при наложении дисциплинарных взысканий.

**Положение о системе наставничества педагогических работников в
Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду №4»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду №4» (*далее - МДОУ №4*) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (*далее - Положение*). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в МДОУ №4 – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в МДОУ №4 психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МДОУ, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне дошкольного образовательного учреждения и внешнем уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МДОУ №4, ознакомление с традициями и укладом жизни детского сада, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В МДОУ применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «педагог-педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду №4».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя МДОУ №4.

3.3. Заведующий МДОУ:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МДОУ №4;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в МДОУ;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) (Приложение 2) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МДОУ;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта МДОУ/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с системным администратором;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем МДОУ мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.5. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения, воспитательная деятельность, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в МДОУ;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с заведующим МДОУ, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и заведующему МДОУ с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами МДОУ, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (психологические службы, школа молодого педагога, Педагогический совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников МДОУ;
- обращаться к куратору и заведующему МДОУ с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МДОУ;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы МДОУ;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом заведующего МДОУ.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте МДОУ.

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МДОУ №4 публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения заведующего МДОУ и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №4»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №4» (далее – Положение, работники, учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждения.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20 декабря 2019 года № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждения Ленинградской области".

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением № 962/20 от 19.08.2020 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее положение является локальным нормативным актом и распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к ним, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, являются обязательным для включения в трудовой договор.

1.4. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых обязанностей

2.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера;
- иные выплаты.

2.2. Выплата заработной платы сотрудникам учреждения производится два раза в месяц:

- 10 числа месяца – заработная плата за 2 половину месяца;
- 25 числа месяца – заработная плата за 1 половину месяца,

Путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника, оформленную в установленном порядке.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени.

2.4. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

2.5. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет руководитель учреждения.

2.6. Оплата труда сотрудников осуществляется с учетом их квалификации, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также трудового вклада сотрудников в результаты деятельности Учреждения.

- 2.7. Месячная заработная плата сотрудника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством по Ленинградской области.
- 2.8. Одновременно с выплатой заработной платы за 2 половину месяца работнику выдается расчетный лист установленной формы.
- 2.9. Заработная плата работникам выплачивается в порядке и в сроки установленные правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

3.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников устанавливаются на основании штатного расписания, утвержденного и подписанного директором Учреждения в установленном порядке.

3.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

3.3. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

3.4. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением Совета депутатов муниципального образования Ломоносовский муниципальный район Ленинградской области о бюджете на очередной год и плановый период, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) умноженный на коэффициент увеличения более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 3.2 настоящего Положения.

Коэффициент увеличения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

3.5. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по должностям работников образования - согласно приложения 1 к настоящему положению.

3.6. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

3.7. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется: за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной

нагрузки) с учетом следующих особенностей:

- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".
- учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее - тарификационный список педагогических работников).
- учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.
- формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.
- педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

3.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждения) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждения) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$VK; = ДО; X (KK; + КТ; - 2) ,$$

где:

ДО/ - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для /'-го работника;

KK/' - повышающий коэффициент уровня квалификации для /'-го работника;

КТ/ - повышающий коэффициент специфики территории для /'-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

3.9. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

| Расположение постоянного рабочего места | Коэффициент специфики территории |
|--|----------------------------------|
| 1 группа: территория города Санкт-Петербурга | 1,3 |
| 2 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждения здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю) | 1,0 |

3.10.

Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК; = 1 + КВ; + ПЗ; + УС; ,$$

где:

КВ/ - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для /-го работника;

ПЗ/ - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для /-го работника;

УС/ — надбавка за ученую степень для /-го работника.

3.11. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

| Категория работников | Квалификационная категория, классность | Надбавка |
|---|--|----------|
| 1 | 2 | 3 |
| Педагогические работники, тренерский состав учреждения физической культуры и спорта | высшая категория | 0,30 |
| | первая категория | 0,20 |
| | вторая категория | 0,10 |

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

3.12. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

| Звание | Надбавка |
|---|----------|
| Почетное звание "Народный"; "Заслуженный" | 0,30 |
| Звание "Почетный учитель Ленинградской области; звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области" | 0,20 |
| Отраслевые (ведомственные) звания | 0,10 |

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

3.13. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

| Категория работников | Научная степень | Надбавка |
|---|-----------------|----------|
| Научные работники; ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ) | Кандидат наук | 0,07 |
| | Доктор наук | 0,15 |

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном соотношении к должностному окладу работников.

4.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

4.3. Работникам учреждения устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

| Степень вредности условий труда | Надбавка, проц. от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы) |
|---------------------------------|--|
| 1 | 2 |
| 3 класс, подкласс 3.1 | 4 |
| 3 класс, подкласс 3.2 | 8 |

| 1 | 2 |
|-----------------------|----|
| 3 класс, подкласс 3.3 | 12 |
| 3 класс, подкласс 3.4 | 16 |
| 4 класс | 24 |

4.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

4.5. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Обслуживающему персоналу – 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

4.7. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии — локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в п. 4.6, 4.7.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением №2 к настоящему Положению.

5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, приказами по Учреждению в пределах фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормальным актом учреждения.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям) и т.д.

5.3. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 5.2. настоящего Положения, не допускается.

5.4. Премииальные выплаты по итогам работы

5.4.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются: работникам учреждения – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения, по итогам работы конкретного работника ежемесячно.

5.4.2. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, структурного подразделения, работника - ежемесячно.

5.4.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе утвержденного Перечня показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, структурного подразделения, работников Учреждения (далее — Перечень КПЭ)- Приложение №4 к Положению. Перечень КПЭ устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно.

Перечень КПЭ применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ определяется с учетом общих рекомендаций, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ.

5.4.4. Перечень КПЭ по итогам работы сотрудников учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

5.4.5. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения, и (или) сотрудника, определяемый в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, сотрудников) устанавливается в разрезе учреждения.

5.4.6. Для каждого КПЭ, применяемого для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ в базовом размера премиальных выплат по итогам работы учреждения, структурного подразделения, работника либо максимальная сумма баллов по КПЭ, в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки;
- плановое значение КПЭ;
- механизм, предполагающий сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ.

5.4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

5.5. Стимулирующие надбавки по итогам работы

5.5.1. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал в соответствии с Перечнем показателей эффективности и результативности деятельности (Приложение 3).

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу работника.

5.5.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал и выплачивается ежемесячно до проведения следующей оценки.

5.5.3. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе Перечня показателей эффективности и результативности деятельности, устанавливаемых в соответствии с Приложением №3.

5.6. Оценка эффективности работы сотрудника учреждения на основе перечня показателей эффективности и результативности деятельности осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников Учреждения, согласно Положению о комиссии, утвержденному распорядительным актом руководителя Учреждения (Приложение 5).

5.7. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

Совокупный объем премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 проц. базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год (базовая часть заработной платы – это должностной оклад (выплаты по ставке заработной платы), выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, а также компенсационные выплаты работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни)

5.8. Суммарный по учреждению объем премияльных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премияльных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

5.9. Виды премияльных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

и другим значимым событиям;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премияльных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

5.10. Суммарный по учреждению объем премияльных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5.11. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

5.12. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются распорядительным актом.

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премияльных выплат и стимулирующих надбавок или их лишение

Размер премияльных выплат и стимулирующих надбавок может быть уменьшен или отменен по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (50%);
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима (50%);
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности (50%);
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей (50%);
- детский травматизм по вине работника (100%);
- обоснованные жалобы родителей на работника (50%);
- за нарушение утвержденного графика работы работника (50%);
- несвоевременное предоставление документации, несоответствие ее требованиям Законодательства (20%).

Основание:

- приказ о взыскании;
- результаты анкетирования родителей;
- справки представителей администрации Учреждения по итогам должностного

расследования или при проверке по жалобе;

- акт о несчастном случае;
- справки и распорядительные акты по итогам контроля внутри Учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
- письменного заявления (жалобы).

Премияльные выплаты не выплачиваются за время нахождения на больничном листе, отпуске, учебном отпуске.

7. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

7.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

7.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

7.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

8. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда муниципальных учреждения

8.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- окладно-ставочной части заработной платы (должностной оклад (оклад), выплата по ставке заработной платы и выплат по повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы);

- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;

- расходов на осуществление стимулирующих выплат.

8.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12, в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий год.

9. Порядок расчета премиальных надбавок

9.1. Расчет премиальных надбавок производится путем подсчета баллов за отчетный период (за предыдущий месяц) за фактически отработанные дни по каждому работнику.

9.2. Ежемесячный размер премиальной надбавки разделить на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

9.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника.

В результате получается ежемесячный размер премиальной выплаты каждому работнику.

10. Размер премиальных надбавок для служащих и рабочих

10.1. Размер премиальных надбавок для служащих: младших воспитателей, заведующего хозяйством, делопроизводителя, а также уборщиков служебных помещений (рабочих – областной бюджет) составляет не более 20% от ежемесячного размера премиальных выплат.

10.2. Размер премиальных надбавок для заместителя заведующего по воспитательной работе, заместителя заведующего по безопасности составляет не более 10% от ежемесячного размера премиальных выплат.

10.3. Размер премиальных надбавок для рабочих составляет не более 80 % от ежемесячного размера премиальных выплат.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения распорядительным актом и действует до принятия нового.

11.2. Все изменения в Положение утверждаются распорядительным актом.

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | | Должности | Межуровневый коэффициент |
|--|--|---|--|
| 1 | | 2 | 3 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 1,25 |
| | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1-й КУ | Дежурный по режиму; младший воспитатель: |
| с высшим образованием | | | 1,50 |
| без высшего образования | | | 1,35 |
| 2-й КУ | | Диспетчер образовательного учреждения; | |
| | | старший дежурный по режиму: | |
| | | с высшим образованием | 1,55 |
| без высшего образования | 1,40 | | |
| ПКГ должностей педагогических работников | 1-й КУ | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый: | |
| | | с высшим образованием | 1,75 |
| | | без высшего образования | 1,45 |
| | 2-й КУ | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель: | |
| | | с высшим образованием | 1,80 |
| | | без высшего образования | 1,50 |
| | 3-й КУ | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель: | |
| | | с высшим образованием | 1,90 |
| | | без высшего образования | 1,60 |
| | 4-й КУ | Педагог-библиотекарь; преподаватель ¹ ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший | |

| 1 | 2 | 3 |
|---|--|------|
| | воспитатель; старший методист; тьютор ² ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед): | |
| | с высшим образованием | 2,00 |
| | без высшего образования | 1,70 |

| | | | |
|--|--------|---|------|
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | 1-й КУ | 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 ³ | 2,90 |
| | 2-й КУ | 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 ⁴ ; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования | 3,00 |
| | 3-й КУ | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 4,00 |

Приложение 2

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

| № п/п | Категории работников, условия | Выплата, процент от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы (если не указано иное) |
|-------|-------------------------------|---|
|-------|-------------------------------|---|

| | | |
|----|---|--------------------------|
| 1. | Педагогическим работникам Учреждения за работу с лицами с ОВЗ, детьми с ЗПР, инвалидами ¹ | 20 |
| 2. | Отдельным категориям работников Учреждения (кроме педагогических) за работу с лицами с ОВЗ, детьми с ЗПР, инвалидами ² | 20 |
| 3. | Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому ³ | 20 |
| 4. | Педагогическим работникам Учреждения за превышение нормативной наполняемости обучающихся в группах ⁴ | $K = \frac{C^{\Phi}}{N}$ |

¹ Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами, и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

² Выплата назначается в полном размере помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

³ Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

⁴ Размер выплаты (K) определяется как соотношение списочной численности обучающихся в группе без учета списочной численности лиц с ограниченными возможностями здоровья на начало месяца, за которой будет назначаться данная выплата (C^Φ) к нормативной численности обучающихся в группе (N).

Нормативная численность обучающихся для организаций реализующих программы дошкольного образования - 23 человека.

Выплата устанавливается в процентах к должностному окладу педагогического работника с учетом его педагогической нагрузки.

Если фактическая численность на начало месяца в группе меньше или равна нормативной, то коэффициент устанавливается – 1».

Приложение 3

Перечень показателей эффективности и результативности деятельности

| Показатель | Значение критерия | Шкала оценивания |
|---|--|--|
| 1. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся | Применение здоровьесберегающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению. | Дошкольный возраст 91-100 % - 8 баллов 81 – 90 % - 7 баллов 71 – 80 % - 6 баллов Ранний возраст |

| | | |
|----------------------------|---|---|
| | | 91%-100% - 10 баллов 71% - 90% - 8 баллов 60%-70%- 7 баллов |
| 2. Итоги работы за квартал | <ul style="list-style-type: none"> успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в выполнении важных работ, мероприятий. | До 10 баллов |

Приложение 4

Перечень показателей эффективности и результативности деятельности

Педагогические работники

| Показатель | Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|---|--|
| 1. Участие <i>обучающихся</i> группы (Учреждения) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях | Мероприятия всероссийского, регионального, районного уровня и уровня ДОУ. <i>Количество мероприятий районного уровня, в которых обучающиеся группы (Учреждения), под руководством педагога принимали участие (по направлению комитета и распоряжению ДОУ). Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i> | За участие в мероприятии всероссийского, регионального, районного и уровня ДОУ – 5 баллов/ 4балла/ 3балла/ 2 балла. Победитель, лауреат – 2 балла дополнительно |
| 2. Наставничество | Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет. <i>За каждого педагогического работника.</i> Обязательно наличие подтверждающей документации: распорядительный акт, план работы и др. | Наставничество за одним педагогическим работником с опытом работы до трех лет — 3 балла |
| 3. Обеспечение своевременной оплаты родительской платы за содержание ребенка (отсутствие задолженности в группе). Обеспечение своевременной оплаты платных образовательных услуг | 100% оплата за предоставленные образовательные услуги | 2 балла 1 балл |

| | | |
|---|--|--|
| <p>4. Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника</p> | <p>Программы повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки. <i>При наличии документов, свидетельствующих о результате повышения квалификации педагога (внеплановые очные, в личное время).</i> <i>Внедрение в работу полученных знаний, распространение опыта.</i></p> | <p>2 балла</p> |
| <p>5. Степень активности педагога в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся группы (Учреждения), в том, числе праздников, соревнований, конкурсов</p> | <p>Статус участия педагога в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия педагога в мероприятии.</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i></p> | <p>Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), от 1 до 3 баллов</p> <p>За помощь в подготовке и проведении мероприятия, второстепенные роли, исполнение идеи организатора мероприятия 1 - 2 балла</p> |
| <p>6. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства и инновационной деятельности</p> | <p>Участие педагога в проектах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях (по направлению Комитета или Распоряжения ДОУ). <i>Документальное подтверждение участия педагога в мероприятии</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</i></p> | <p>Всероссийский и региональный уровень Участие – 5 баллов Призовые места – 7 баллов Победитель – 10 баллов Районный уровень Участие – 3 балла Призовые места – 5 баллов Победитель – 7 баллов Уровень ДОУ Участие – 2 балла Призовые места – 3 балла Победитель – 4 балла</p> |
| <p>7. Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта</p> | <p>Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, фокус – групп, открытых уроков, практикумов для педагогов, статьи в СМИ, публикации в сети интернет и пр. <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события, (по направлению Комитета или Распоряжения ДОУ)</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</i></p> | <p>Представление материала для размещения на сайте ДОУ (в электронном виде, не более 2) – 1 балл за каждый Мероприятие регионального или всероссийского уровня – 7 баллов за каждый; Мероприятие районного уровня – 5 баллов за каждый; мероприятие для педагогов Учреждения – 3 баллов за каждый; Публикации материалов в печатных изданиях – до 7 баллов за каждую, разной тематики</p> |
| <p>8. Работа педагога в советах, комиссиях и творческих группах</p> | <p>Разработка и ведение документации <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события</i></p> | <p>Разработка документа – до 3 баллов Работа в комиссиях – 1 балл Ведение документации – 1 балл</p> |

| | | |
|--|--|---|
| 9. Работа педагога в группе раннего возраста и младшего дошкольного возраста | Адаптация детей группы раннего возраста. Адаптация детей младшей группы Работа в группе раннего возраста | Сентябрь - декабрь – 3 балла Сентябрь - ноябрь – 1 балл 1 балл |
| 10. Интенсивность и напряженность | Замена отсутствующего работника (пропорционально отработанному времени) Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения; Вклад в решение кадровой проблемы Учреждения (педагогический стаж работы) | до 10 баллов 3 - 5 лет – 1 балл 5-15 лет – 2 балла 15-25 лет – 3 балла Более 25 лет- 4 балла |
| | ИТОГО: | |

Заместитель заведующего по ВР

| Показатель | Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|--|--|
| 1. Участие <i>обучающихся</i> Учреждения в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях | Мероприятия всероссийского, регионального, районного уровня и уровня ДОУ. <i>Количество мероприятий районного уровня, в которых обучающиеся Учреждения, принимали участие (по направлению комитета и распоряжению ДОУ).</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i> | За участие в мероприятии всероссийского, регионального, районного и уровня ДОУ – 5 баллов/ 4балла/ 3балла/ 2 балла. Победитель, лауреат – 2 балла дополнительно |
| 2. Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности | Программы повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки. <i>При наличии документов, свидетельствующих о результате повышения квалификации (внеплановые очные, в личное время).</i> <i>Внедрение в работу полученных знаний, распространение опыта.</i> | 2 балла |
| 3. Степень активности в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся Учреждения, в том, числе праздников, соревнований, конкурсов | Статус участия сотрудника в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия сотрудника в мероприятии.</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</i> | Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), от 1 до 3 баллов За помощь в подготовке и проведении мероприятия, второстепенные роли, исполнение идеи организатора мероприятия 1 - 2 балла |
| 4. Степень активности в подготовке педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства и инновационной деятельности и/или личное участие | Подготовка педагогов и/или личное участие в проектах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях (по направлению Комитета или Распоряжения ДОУ). <i>Документальное подтверждение участия педагога в мероприятии</i> <i>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</i> | Всероссийский и региональный уровень Участие – 5 баллов Призовые места – 7 баллов Победитель – 10 баллов Районный уровень Участие – 3 балла Призовые места – 5 баллов Победитель – 7 баллов Уровень ДОУ Участие – 2 балла Призовые места – 3 балла Победитель – 4 балла |

| | | |
|--|---|--|
| 5. Степень готовности сотрудника к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта | Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, фокус – групп, практикумов для педагогов района, региона, статьи в СМИ, публикации в сети интернет и пр. <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события, (по направлению Комитета или Распоряжения ДООУ)</i> Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию) | Представление материала для размещения на сайте ДООУ (в электронном виде, не более 2) – 1 балл за каждый Мероприятие регионального или всероссийского уровней – 7 баллов за каждый; Мероприятие районного уровня – 5 баллов за каждый; Публикации материалов в печатных изданиях – до 7 баллов за каждую, разной тематики |
| 6. Работа сотрудника в советах, комиссиях и творческих группах | Разработка и ведение документации <i>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события</i> | Разработка документа – до 3 баллов Работа в комиссиях – 1 балл Ведение документации – 1 балл |
| 7. Интенсивность и напряженность | Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | до 8 баллов |

Заместитель заведующего по безопасности

| Показатель | Значение критерия | Шкала оценивания |
|---|--|---|
| 1. Участие обучающихся Учреждения в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях по безопасности | Мероприятия по безопасности всероссийского, регионального, районного уровня и уровня ДООУ. <i>Количество мероприятий районного уровня, в которых обучающиеся Учреждения, принимали участие (по направлению комитета и распоряжению ДООУ).</i> Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию). | За участие в мероприятии всероссийского, регионального, районного и уровня ДООУ – 5 баллов/ 4балла/ 3балла/ 2 балла. Победитель, лауреат – 2 балла дополнительно |
| 2. Степень активности в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся группы (Учреждения), в том, числе праздников, соревнований, конкурсов по безопасности | Статус участия заместителя по безопасности в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия педагога в мероприятии.</i> Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию). | Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), от 1 до 3 баллов |
| 3. Интенсивность и напряженность | Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | до 8 баллов |

Младший воспитатель

| Показатель | Значение критерия | Шкала оценивания |
|---|---|--|
| 1. Степень активности в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся группы (Учреждения), в том, числе праздников, соревнований, конкурсов | Статус участия в проведении мероприятия <i>Документальное подтверждение статуса участия в мероприятии.</i> Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию). | Активное участие (основные роли, организатор и куратор мероприятия), от 1 до 3 баллов За помощь в подготовке и проведении мероприятия, второстепенные роли, исполнение идеи организатора |

| | | |
|---|--|-------------------------|
| | | мероприятия 1 - 2 балла |
| 2. Интенсивность и напряженность | Замена отсутствующего работника (пропорционально отработанному времени) Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | до 10 баллов |
| 3. Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм. | Отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля | До 8 баллов |
| 4. Создание условий для выполнения программы энергосбережения | Выполнение программы энергосбережения | До 7 баллов |

Заведующий хозяйством

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Высокое качество соблюдения требований СанПиН в содержании помещений и территории ДОУ | до 10 баллов |
| Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. | до 7 баллов |
| Создание условий для выполнения программы энергосбережения | до 5 баллов |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | до 8 баллов |

Шеф- повар, повар

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля | до 13 баллов |
| Создание условий для выполнения программы энергосбережения | до 7 баллов |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 10 баллов |

Делопроизводитель

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Своевременность предоставления документации и отчетности руководителю | до 13 баллов |
| Своевременный прием и исполнение документов по электронной почте | до 9 баллов |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 8 баллов |

Рабочий по кухне

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля | До 7 баллов |
| Создание условий для выполнения программы энергосбережения | до 5 баллов |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 8 баллов |

Оператор стиральных машин

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля | До 4 баллов |
| Создание условий для выполнения программы энергосбережения | до 4 баллов |
| Высокое качество выполненных работ. Качество стирки и утюжки белья, спецодежды, штор, костюмов. | До 4 баллов |

| | |
|--|-------------|
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 8 баллов |
|--|-------------|

Кастелянша

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля | До 8 баллов |
| Высокое качество выполненных работ. | До 4 баллов |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 8 баллов |

Кладовщик

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля | 10 баллов |
| Качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетности, отслеживание выполнения контрактов, договоров по поставке продуктов питания. | 2 балла |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 8 баллов |

Грузчик

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля | До 12 баллов |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 8 баллов |

Дежурный

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Наблюдение и своевременное информирование о работе систем ХВС, ГВС и отопления, энергоснабжения, видеонаблюдения | 5 баллов |
| Обеспечение противопожарного состояния здания и сохранности имущества ДОО. | 2 балла |
| Качество ведения журнала учета замечаний и происшествий во время дежурства. | 5 баллов |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 8 баллов |

Дворник

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Образцовое содержание участков ДОО. | 5 баллов |
| Своевременная очистка территории от снега в зимний период, уборка листвы в весенне-осенний период, посадка и полив цветов, уход за клумбами | 5 баллов |
| Обеспечение сохранности инвентаря и спецодежды. | 2 балла |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 8 баллов |

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт. | 5 баллов |
| Сохранность, бережливость, рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов | 2 балла |

| | |
|--|-------------|
| Устранение аварийных ситуаций | 5 баллов |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 8 баллов |

Уборщик служебных помещений

| Показатель, Значение критерия | Шкала оценивания |
|--|------------------|
| Высокое качество соблюдения санитарно-эпидемиологических норм, отсутствие замечаний по результатам внутриучрежденческого и внешнего контроля | 5 баллов |
| Уход за цветами, мытье окон | 2 балла |
| Создание условий для выполнения программы энергосбережения | до 5 баллов |
| Интенсивность и напряженность: Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности, повышения имиджа учреждения | До 8 баллов |

Приложения 5

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №4»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет статус функции, а также порядок формирования и регламент работы комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №4» (далее Учреждения).

1.2. Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества труда, осуществления процедуры объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения.

1.3. Состав комиссии по распределению по оценке выполнения целевых показателей эффективной деятельности работников утверждается на Общем собрании работников Учреждения и заверяется приказом заведующего Учреждением.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, Уставом, Положением об Общем собрании работников и Положением о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников Учреждения.

2. Задачи комиссии

2.1. Оценка деятельности работников Учреждения на основании оценочных листов.

2.2. Рассмотрение предложения о распределении стимулирующих выплат.

2.3. Проведение заседаний комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии со своими полномочиями.

2.4. Работа по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей эффективности.

2.5. Внесение изменений в действующее «Положение о системах оплаты труда и материальном стимулировании работников Учреждения».

3. Состав и деятельность комиссии

3.1. В состав комиссии входят следующие сотрудники Учреждения:

- Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;
- Члены педагогического коллектива, заместитель заведующего по ВР, заместитель заведующего по безопасности, работники учреждения.

3.2. В состав комиссии входят члены комиссии, избранные Общим собранием работников Учреждения. Состав комиссии утверждается распорядительным актом на основании решения Общего собрания работников Учреждения.

3.3. Председатель комиссии и секретарь избираются на первом заседании комиссии.

3.6. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, осуществляет приём документов, ведет их регистрацию, готовит заседание комиссии, знакомит членов комиссии с представленным материалом.

3.7. Секретарь комиссии оформляет протоколы заседаний комиссии.

3.8. Члены комиссии обязаны:

- Участвовать в заседания комиссии;
- Выполнять поручения, данные председателем;
- Обеспечивать объективность принимаемых решений.

3.9. Заседание комиссии осуществляется 1 раз в месяц.

3.10. Комиссия на основании всех материалов мониторинга, отчетов, представляемых на рассмотрение комиссии, составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов и итоговых сумм.

3.11. На основании решения комиссии заведующий Учреждением издает распорядительный акт, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

3.13. Решение комиссии оформляется протоколами и предоставляется заведующему Учреждением не позднее 5 дней после заседания комиссии. Протоколы заседаний комиссии хранятся 5 лет в Учреждении и включаются в номенклатуру дел.

3.14. С момента ознакомления с решением комиссии, в течение 3 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника Учреждения о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ в письменном виде по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта ошибочной оценки, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.15. Комиссия вправе пересмотреть критерии и показатели эффективности по собственной инициативе или на основании предложений работников Учреждения не чаще 2 раз в год. Дополнения и изменения, вносимые комиссией, утверждаются на заседании Общего собрания работников Учреждения.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения распорядительным актом и действует до принятия нового.

4.2. Все изменения в Положение утверждаются распорядительным актом.

Приложение № 4 к Коллективному договору

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

| № | Должность | Продолжительность отпуска |
|----------|--|----------------------------------|
| 1. | Заведующий | 3 дня |
| 2. | Заместитель заведующего по воспитательной работе | 3 дня |
| 3. | Заместитель заведующего по безопасности | 3 дня |

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения.

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующим МДОУ №4 и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения соглашения по охране труда.

2. Примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

| Наименование мероприятия | Срок проведения | Отметка о выполнении |
|--|-----------------------|----------------------|
| 1. Организационные мероприятия | | |
| 1.1. Провести специальную оценку условий труда соответствии со ст. 212 ТК РФ, 426-ФЗ «О специальные оценки условий труда» | В срок до 15.10.2025 | |
| 1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда (в соответствии с постановлением правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 «О ПОРЯДКЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКИ ЗНАНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА») | По мере необходимости | |
| 1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы (в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»). Заполнение протоколов и журналов и проведении обучения. | По мере необходимости | |
| 1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке. | До 01.09.2023 | |
| 1.5. Разработка и утверждение программы вводного и первичного инструктажей, отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения. Проведение инструктажей, заполнение журналов, протоколов проверки знаний. | До 01.09.2023 | |
| 1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам. | До 01.09.2023 | |
| 1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; | До 01.09.2023 | |

| | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества. | | |
| 1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации | 2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа | |
| 1.9. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией | До 01.08.2023 | |
| 1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда | Постоянно | |
| 1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников МДОУ №4 | До 01.08.2023 | |
| 2. Технические мероприятия | | |
| 2.1. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов | До 01.09.2024 | |
| 2.2. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности | До 01.09.2023 | |
| 2.3. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок. | По мере необходимо сти | |
| 2.4. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации | В срок до 01.09.2024 | |
| 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия | | |
| 3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии | По мере необходимо сти (не реже 1 раза в год) | |
| 3.2. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе | До 01.09.2023 | |
| 3.3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава | До 01.09.2023 | |
| 3.4. Оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды) | До 01.09.2023 | |
| 4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты | | |
| 4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. | По мере необходимо сти | |
| 4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами | По мере необходимо сти | |

| | | |
|--|------------------|--|
| 4.3. Проверка индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками) | До 01.09.2023 | |
| 4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые) | До 01.09.2023 | |
| 4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы) | До 01.09.2023 | |
| 4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники) | До 01.09.2023 | |
| 4.7. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.) | До 01.09.2023 | |

ПЕРЕЧЕНЬ

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

| № п/п | Вид производства (работы) | Наименование структурного подразделения | Наименование профессии, должности | Размер доплаты |
|--|----------------------------------|--|--|-----------------------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| Раздел 1. Работы с вредными условиями труда, за выполнение которых работникам устанавливаются доплаты в размере до 12 % должностного оклада (тарифной ставки) | | | | |
| 1. | Приготовление блюд | Пищеблок МДОУ №4 в здании по адресу: пос. Новогорелово, ул. Современников, д.5 | Повар, шеф-повар | 4% |

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной
одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

| N п/п | Наименование профессии (должности) | Тип СИЗ | Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях) | Нормы выдачи с указанием периодически выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) | Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм , правил по охране труда и иных документов) |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|--|--|---|
| 1. | Дворник | Одежда специальная защитная | Жилет сигнальный повышенной видимости | 1 шт. | п.997 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н |
| | | | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. | |
| | | | Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды | 1 шт. на 2 года | |
| | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений | 1 пара | |
| | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ | 12 пар | |
| | | | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар | |
| | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |
| 2. | Кладовщик | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | п. 1511 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н |
| | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) | 1 пара | |
| | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар | |
| | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |

| | | | | | |
|----|----------------------|-----------------------------|---|--------|--|
| 3. | Кастелянша | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | п.1491 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н |
| | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) | 1 пара | |
| 4. | Грузчик | Одежда специальная защитная | Жилет сигнальный повышенной видимости | 1 шт. | п. 987 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н |
| | | | Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) | 1 шт. | |
| | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов) | 1 пара | |
| | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) | 12 пар | |
| | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |
| 5. | Кухонный рабочий | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) | 1 шт. | п. 1776 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н |
| | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) | 1 пара | |
| | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) | 12 пар | |
| | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |
| 6. | Помощник воспитателя | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) | 1 шт. | п. 3677 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н |
| | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) | 1 пара | |
| | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) | 12 пар | |
| | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |

| | | | | | |
|-----|---|-----------------------------|--|-----------------|---|
| 7. | Повар | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) | 1 шт. | п. 3593 приложения № 1 к приказу Министерст ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н |
| | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 пара | |
| | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |
| 8. | Оператор стиральных машин | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. | п. 3287 приложения № 1 к приказу Министерст ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н |
| | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 пара | |
| | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар | |
| | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |
| 9. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. | п. 4030 приложения № 1 к приказу Министерст ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н |
| | | | Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды | 1 шт. на 2 года | |
| | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) | 1 пара | |
| | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар | |
| | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |
| | | | Каскетка защитная от механических воздействий | 1 шт. на 2 года | |
| 10. | Уборщик служебных помещений | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. | п. 4932 приложения № 1 к приказу Министерст ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н |
| | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения | 1 пара | |
| | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар | |
| | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

| Производственные загрязнители | Дерматологические СИЗ защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл | | Дерматологические СИЗ очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл | | Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл |
|---|---|--|--|---|--|
| | средства гидрофобного действия | средства комбинированного (универсального) действия | средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл/г | средства для очищения от особо устойчивых загрязнений | |
| Технологическая вода | 100 | При попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофобного действия | 250/200 | — | 100 |
| Краска, эмаль, лак | 100 | | 250/200 | 200 | 100 |
| Водные растворы дезинфицирующих средств | 100 | | 250/200 | — | 100 |
| Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств | 100 | | 250/200 | — | 10 |

Профессии, работники занятые на которых могут пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно - бытовых помещениях: заведующий, заместитель заведующего по ВР, заместитель заведующего по безопасности, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог- психолог, заведующий хозяйством, делопроизводитель, дворник, дежурный, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кладовщик, грузчик, кастелянша

**Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки
для оказания первой помощи работникам**

| N п/п | Код вида номенклатурной <u>классификации</u> медицинских изделий | Наименование вида медицинского изделия в соответствии с номенклатурной классификацией медицинских изделий | Наименование медицинского изделия | Требуемое количество, (не менее) |
|----------|--|--|--|--|
| 1. | 182450 | Маска хирургическая, одноразового использования | Маска медицинская нестерильная одноразовая | 10 шт. |
| | 367580 | Маска лицевая для защиты дыхательных путей, одноразового использования | | |
| 2. | 122540 | Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, неопудренные, нестерильные | Перчатки медицинские нестерильные, размером не менее М | 2 пары |
| | 122560 | Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, опудренные | | |
| | 139350 | Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, неопудренные | | |
| | 139360 | Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, опудренные | | |
| | 185830 | Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, нестерильные | | |
| | 185850 | Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, опудренные | | |
| | 205280 | Перчатки смотровые/процедурные виниловые, неопудренные | | |
| | 205290 | Перчатки смотровые/процедурные виниловые, опудренные | | |
| | 298450 | Перчатки смотровые/процедурные из гваюлового латекса, неопудренные | | |
| | 320790 | Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, антибактериальные | | |
| | 321530 | Перчатки смотровые/процедурные полиизопреновые, неопудренные | | |
| | | | | |
| 3. | 327410 | Маска для сердечно-легочной реанимации, одноразового использования | Устройство для проведения искусственного | 1 шт. |

| | | | | |
|-----|--------|--|--|--------|
| | | | дыхания "Рот-Устройство-Рот" | |
| 4. | 210370 | Жгут на верхнюю/нижнюю конечность, многоразового использования | Жгут кровоостанавливающий для остановки артериального кровотечения | 1 шт. |
| | 210380 | Жгут на верхнюю/нижнюю конечность, одноразового использования | | |
| 5. | 150130 | Рулон марлевый тканый, нестерильный | Бинт марлевый медицинский размером не менее 5 м x 10 см | 4 шт. |
| | 150140 | Бинт марлевый тканый, стерильный | | |
| 6. | 150130 | Рулон марлевый тканый, нестерильный | Бинт марлевый медицинский размером не менее 7 м x 14 см | 4 шт. |
| | 150140 | Бинт марлевый тканый, стерильный | | |
| 7. | 223580 | Салфетка марлевая тканая, стерильная | Салфетки марлевые медицинские стерильные размером не менее 16 x 14 см N 10 | 2 уп. |
| 8. | 136010 | Лейкопластырь кожный стандартный | Лейкопластырь фиксирующий рулонный размером не менее 2 x 500 см | 1 шт. |
| | 122900 | Лейкопластырь кожный гипоаллергенный | | |
| | 141730 | Лейкопластырь кожный силиконовый | | |
| | 269230 | Лейкопластырь кожный водонепроницаемый | | |
| 9. | 142270 | Лейкопластырь для поверхностных ран антибактериальный | Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 1,9 x 7,2 см | 10 шт. |
| 10. | 142270 | Лейкопластырь для поверхностных ран антибактериальный | Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 4 x 10 см | 2 шт. |
| 11. | 293880 | Одеяло спасательное | Покрывало спасательное изотермическое размером не менее 160 x 210 см | 2 шт. |
| 12. | 260590 | Ножницы хирургические общего назначения, многоразового использования | Ножницы для разрезания повязок | 1 шт. |
| | 116910 | Ножницы для перевязочного материала, многоразового использования | | |

| | | | | |
|--|--------|--|--|--|
| | 103290 | Ножницы для разрезания тонкой гипсовой повязки | | |
| | 151740 | Ножницы диссекционные | | |

2.В состав аптечки также включаются следующие прочие средства:

| N п/п | Наименование | Требуемое количество, (не менее) |
|-------|--|----------------------------------|
| 1. | Инструкция по оказанию первой помощи с применением аптечки для оказания первой помощи работникам | 1 шт. |
| 2. | Футляр | 1 шт. |
| | Сумка | |