

Администрация Петрозаводского городского округа
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия»
(МДОУ «Детский сад № 64»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Петрозаводского городского округа
«Детский сад № 64 «Мармеландия»
(МДОУ «Детский сад № 64»)
на 2022 – 2025 годы

Представительный орган трудового коллектива:

Воспитатель _____ И.А.Кузнецова
Инспектор по кадрам _____ П.С.Кулицкая
Шеф-повар _____ Н.К.Тушина
Инструктор по физической культуре _____ Л.А. Аккиева

26 сентября 2022 г.

Работодатель:

Руководитель (заведующий)
МДОУ «Детский сад № 64»



С.С. Зинкова

Принято на собрании представителей трудового коллектива МДОУ «Детский сад № 64»
Протокол от 26.09.2022 г. № 5

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и
занятости РК

Регистрационный номер 152/2022 от « 06 » 10 2022 г.

Наталья Степановна Третьякова

С.С. Зинкова

О.А. Сергеева

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия» (МДОУ «Детский сад № 64»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ «Детский сад № 64» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- ✓ МДОУ «Детский сад № 64» в лице заведующего, Зинковой Светланы Сергеевны, именуемое далее «Работодатель»;
- ✓ Представительный орган трудового коллектива МДОУ «Детский сад № 64» в лице:
 - Кулицкой Полины Сергеевны, инспектора по кадрам
 - Кузнецовой Ирины Александровны, воспитателя
 - Тушиной Натальи Константиновны, шеф-повара
 - Аккиевой Ларисы Александровны, инструктора по физической культуре, именуемые далее «Работники».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ «Детский сад № 64».

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания в Управлении труда и занятости Республики Карелия. Представительный орган трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МДОУ «Детский сад № 64».

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

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа трудового коллектива:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ соглашение по охране труда;
- ✓ график отпусков
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 64».

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- ✓ учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- ✓ проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- ✓ обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;
- ✓ участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- ✓ иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.12. Представительный орган работников имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- ✓ реорганизация или ликвидация организации;
- ✓ введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- ✓ подготовка и дополнительное профессиональное образование работников;
- ✓ по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представительный орган работников имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. Трудовой договор

2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Трудовые договоры заключаются: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме, не позднее, чем за 2 недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МДОУ «Детский сад № 64».

3.1.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации 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).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников, и по ее результатам устанавливать работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию со дня вынесения решения аттестационной комиссией, с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 180, 81, 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставляется:

- ✓ семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ✓ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ✓ работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- ✓ инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- ✓ работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется в соответствии со статьей 91 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад № 64», регулируется графиком работы, утверждаемыми работодателем с учётом мнения представительного органа трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Время перерыва для отдыха и питания определяется в соответствии со статьей 108 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение).

5.1.2. Для работников МДОУ «Детский сад № 64» устанавливается продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю на ставку заработной платы для женщин (ст. 320 ТК РФ), 40 часов для мужчин, музыкальному руководителю – 24 часа в неделю, инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.1.3. По согласованию между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

5.1.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.1.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения

представительного органа трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

- ✓ О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).
- ✓ Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ.
- ✓ При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 321 ТК РФ) по истечении шести месяцев работы (ст. 322 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);
- ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

5.2.2. Предоставлять одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми – инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.2.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- ✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- ✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- ✓ для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- ✓ для проводов детей в армию – 3 дня.

5.2.4. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст. 335 ТК РФ).

5.2.5. Предоставлять перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня продолжительностью 30 минут следующим категориям работников: руководитель (заведующий), заместитель заведующего, старший воспитатель, инспектор по кадрам, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания и ремонту здания, уборщик служебных помещений, калькулятор, кладовщик, дворник.

5.2.6. Обеспечить следующие категории работников возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время по условиям работы: воспитатель, младший воспитатель, шеф-повар, повар, сторож.

5.2.7. Определить места для отдыха и приема пищи:

- групповые помещения (воспитатель, младший воспитатель);
- подсобное помещение (сторож);
- пищеблок (шеф-повар, повар).

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата, должностной оклад работникам МДОУ «Детский сад № 64» выплачивается за выполнение ими должностных обязанностей в соответствии с системой оплаты труда установленной для муниципальных бюджетных учреждений Петрозаводского городского округа и не противоречащей ТК РФ.

6.2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников, согласно Приложению к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования комитета социального развития Петрозаводского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 N 5584 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений".

6.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 64» (приложение 5 к Коллективному договору).

6.4. Заработная плата работника устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и состоит из:

- должностного оклада работника, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, профессии;
- компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни),
- выплат стимулирующего (премиального) характера – выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ.

6.5. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и включает в себя все должности и профессии работников учреждения.

6.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8. Оплата труда в учреждении производится два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается работнику, путём перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.9. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Об изменении системы и размерах оплаты труда работники МДОУ «Детский сад № 64» оповещаются не позднее, чем за два месяца.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.12. Накануне выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; информацию о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст. 136 ТК РФ).

6.13. Месячная заработная плата работника (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) на основании статей 316 и 317 ТК РФ, Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 11.04.2019 г. № 17-П; Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, доплату к должностному окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по итогам специальной оценки условий труда (ст. 147 ТК РФ).

7.2. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

7.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со

ст. 185.1 ТК РФ. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации, на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.4. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов, работнику предоставляется дополнительный день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.5. Работодатель оплачивает один раз в два года за счет бюджетных средств сотрудникам МДОУ «Детский сад № 64» и их несовершеннолетним детям стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе и личном, с оформлением соответствующих документов и своевременном финансировании, согласно Положению о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, финансируемых из бюджета Петрозаводского городского округа. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

7.6. В день вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), совпадающий с рабочим днём, а также в следующий за ним день, если он является рабочим днём для работника, предоставляются дни отдыха. В случае если по соглашению с работодателем работник в день вакцинации вышел на работу, ему предоставляется, по его желанию, другой день отдыха. В случае вакцинации в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику, по его желанию, предоставляется другой день отдыха. После вакцинации, состоящей из двух этапов, работнику предоставляется дополнительный день отдыха на основании сертификата о прохождении вакцинации. Указанный день отдыха, по желанию работника и предварительному согласованию с работодателем (не менее чем за 3 рабочих дня до предполагаемого дня отдыха) может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19. В предоставленные дни отдыха в связи с вакцинацией от новой коронавирусной инфекции COVID-19 работодатель сохраняет за работником его средний заработок.

8. Охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 209.1 ТК РФ). Для реализации этого плана заключить соглашение по охране труда (приложение № 2 «Соглашение по охране труда») с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст. 219 ТК РФ). Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Выдавать работникам бесплатно средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, и на работах, выполняемых в особых температурных условиях, а также обеспечивать их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ). Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании (приложение № 3 «Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

8.6. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 ТК РФ).

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст. 216.1 ТК РФ).

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа трудового коллектива; обеспечивать их соблюдение работниками (ст. 214 ТК РФ).

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены представительного органа трудового коллектива (ст. 224 ТК РФ). Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора.

8.10. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.11. Обеспечить работникам организацию проведения бесплатных обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и обязательного психиатрического освидетельствования (ст. 220 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на основании Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. и в соответствии с «Методикой проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты № 33н от 24.01.2014 г.

Работник обязан (ст. 215 ТК РФ):

- ✓ соблюдать требования охраны труда;
- ✓ правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- ✓ следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- ✓ использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- ✓ незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- ✓ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- ✓ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.
- ✓ соблюдать правило: «В здании и на территории МДОУ «Детский сад № 64» курение запрещено».

9. Гарантии

Стороны договорились о том, что:

9.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решение с учетом мнения представительного органа трудового коллектива в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором (ст. 371 ТК РФ).

9.3. Представительный орган трудового коллектива включается в состав комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, по охране труда.

9.4. Работодатель с учётом мнения представительного органа трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ✓ применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- ✓ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Представительный орган трудового коллектива обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль, за правильностью расходования фонда заработной платы.

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

10.4. Направлять учредителю, (собственнику) учреждения заявления о нарушении актов о труде, условий коллективного договора, соглашения, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.5. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков, и их оплате.

10.6. Участвовать в работе комиссией учреждения.

10.7. Осуществлять контроль, за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.8. Совместно с работодателем, обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в 7-дневный срок направляется работодателем для уведомительной регистрации в Управление труда и занятости Республики Карелия.

11.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его регистрации в Управлении труда и занятости Республики Карелия.

11.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 29.10.2022 г. и действует в течение трех лет по 28.10.2025 года. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

11.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.6. Администрация:

- своевременно выполняет свои обязательства по договору;
- проводит не менее одного раза в год проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации;
- рассматривает критические замечания работников, поступивших в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если реализация предложений выходит за пределы компетенции администрации, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления для принятия решений.

11.7. Контроль над исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее 2-х недель со дня получения соответствующего запроса.

Приложения к коллективному договору

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия».

Приложение 2. Соглашение по охране труда администрации и представителей трудового коллектива МДОУ «Детский сад № 64» .

Приложение 3. «Перечень профессий и должностей, дающих работникам МДОУ «Детский сад № 64» право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств».

Приложение 4. «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и повышенный размер оплаты труда».

Приложение 5. «Перечень профессий, дающих работникам право бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Приложение 6. «Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение санитарно - гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей».

Приложение 7. Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 64»

*Приложение № 1 к Коллективному договору
МДОУ «Детский сад № 64» на 2022-2025 годы*

С учётом мнения представительного органа
трудового коллектива
Протокол № 5 от «26» сентября 2022 г.

Козырева Л.Н. Козырева

Аккиева Л.А. Аккиева

Тушина Н.К. Тушина

Кулицкая П.С. Кулицкая

26 сентября 2022 г.

Приказом руководителя (заведующего)
От «26» сентября 2022 г. № 53

Руководитель (заведующий)
МДОУ «Детский сад № 64»



С.С. Зинкова

26 сентября 2022 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия»

1. Общее положение

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия» (далее – Учреждение), определяют внутренний трудовой распорядок в Учреждении, порядок приема и увольнения работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

2. Прием на работу

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании трудового договора.

2.2. При приеме в Учреждение, лицо, поступающее на работу, обязано предъявить (ст. 65 ТК РФ):

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- ✓ документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- ✓ результаты обязательного предварительного медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования.

- 2.3. Прием на работу без указанных документов не производится.
- 2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).
- 2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, Кодексом профессиональной этики работников МДОУ «Детский сад № 64», провести инструктаж по охране труда и противопожарной безопасности.
- 2.6. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).
- 2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).
- 2.8. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести полный расчет. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения.
- 2.9. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).
- 2.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом (ст. 84.1 ТК РФ). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- 2.11. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи.

3. Основные обязанности и права работника

3.1. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя;
- использовать все свое рабочее время для производительного труда;
- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности;
- обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены;
- незамедлительно сообщать работодателю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя;

- проходить в установленные сроки обязательный периодический медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;
- соблюдать этические нормы поведения на работе; быть внимательным и вежливым с членами коллектива Учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;
- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;
- качественно и в срок выполнять задания и поручения, повышать свой профессиональный уровень;
- поддерживать порядок и чистоту на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведения, полученные в силу служебного положения, распространение которых, может нанести вред работодателю или его работникам.

3.2. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять, по своему усмотрению, расписание образовательной деятельности и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность совместной образовательной деятельности с детьми и перерывов между ними.

3.3. В помещениях Учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории и в помещении здания;
- распивать спиртные напитки.

3.4. Работники учреждения имеют право:

- на самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках основной образовательной программы дошкольного образования;
- определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного раздела программы;
- проявлять творчество, инициативу;
- на уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);
- моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- повышение категории по результатам своего труда;
- совмещение профессий (должностей);
- получение рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда, снабженного необходимым оборудованием, пособием и иными материалами;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья, вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с требованиями охраны труда, за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие нарушения требований охраны труда;
- на проведение проверки условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля, за соблюдением законодательства о труде и охране труда лицами, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;
- на обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органов местного самоуправления, к Учредителю, к работодателю, а также в профессиональные органы по вопросам охраны труда;
- на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании пришедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

3.5. Комиссия по охране труда Учреждения:

- создается в учреждении перед началом учебного года, в ее состав входят представители работодателя и трудового коллектива;
- организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и соглашения;
- является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда;
- участвует в разработке программы совместных действий работодателя, работников, и уполномоченных представительных органов работников по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- участвует в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- участвует в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проводит проверки состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- участвует в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- участвует в оценке профессиональных рисков;
- участвует в подготовке и представлении работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- участвует в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

3.6. Комиссия по расследованию несчастных случаев Учреждения:

- для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек;
- в состав комиссии включаются: лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представительный орган работников;
- комиссию возглавляет работодатель (его представитель);
- состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя;
- выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, жизни и здоровья детей, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности – объяснения о пострадавшем;
- устанавливает на основании собранных документов и материалов обстоятельства несчастного случая, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью, и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей;
- квалифицирует несчастный случай, как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством;
- определяет лиц, допустивших нарушения техники безопасности, охраны труда, охраны жизни и здоровья детей, законов и иных нормативно-правовых актов;
- определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев Учреждении.

3.7. Представительный орган трудового коллектива:

- организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности в Учреждении, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий быта и отдыха работников и воспитанников.
- принимает участие в разработке перспективных текущих планов работы по охране труда в Учреждении, инструкций по обеспечению безопасности и жизнедеятельности воспитанников и работников, подписывает их и способствует их реализации;
- контролирует выполнение коллективного договора, соглашений по улучшению условий и охраны труда;
- осуществляет защиту социальных прав работников и воспитанников Учреждения;
- проводит анализ травматизма и заболеваемости в учреждении, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению;
- представляет интересы членов Общего собрания трудового коллектива в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев;
- участвует совместно с уполномоченными лицами по охране труда в проведении проверок, обследований технического состояния здания, сооружений, оборудования на соответствие их требованиям, правилам и нормам труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной и защиты и пр.

3.8. Заместитель руководителя (заведующего) МДОУ «Детский сад № 64»

- контролирует выполнение обслуживающим персоналом возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников;

- участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности в Учреждении, в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками или воспитанниками;
- контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм и требований, правил по охране труда, пожарной безопасности, при оказании услуги присмотра и ухода воспитанникам;
- осуществляет организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря, технических средств обучения;
- контролирует оснащение учебного помещения противопожарным имуществом, медицинскими и индивидуальными средствами защиты, а каждого рабочего места – инструкцией, наглядной агитацией по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности;
- вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий организации процесса (для включения их в соглашение по охране труда), а также доводит до сведения руководителя Учреждения информацию обо всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма работников, воспитанников (снижение показателей освещения, шум аппаратуры, люминесцентных ламп, нарушение экологии на рабочих местах и др.).

3.9. Старший воспитатель МДОУ «Детский сад № 64»:

- контролирует выполнение педагогическими работниками возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников;
- участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности в Учреждении, в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками или воспитанниками;
- определяет методику, порядок обучения правилам дорожного движения, поведения на улице, в воде, в быту, пожарной безопасности. Осуществляет проверку знаний воспитанников;
- несет ответственность за организацию образовательного процесса с воспитанниками, в строгом соответствии с номами и правилами охраны труда, нормами СанПиН, пожарной безопасности;
- оказывает методическую помощь педагогическим работникам по вопросам обеспечения охраны жизни и здоровья воспитанников, предупреждения травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж;
- контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм и требований, правил по охране труда, пожарной безопасности, при проведении образовательного процесса с воспитанниками;
- организует с воспитанниками и их родителями (законными представителями) мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде, в быту и т.д.;
- осуществляет организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря, технических средств обучения;
- не допускает проведения учебных занятий, кружков, в необорудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях, а воспитанников – к проведению занятий или работ, без предусмотренной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- контролирует оснащение учебного помещения противопожарным имуществом, медицинскими и индивидуальными средствами защиты, а каждого рабочего места – инструкцией, наглядной агитацией по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности;

- немедленно сообщает руководителю Учреждения, председателю Общего собрания трудового коллектива о каждом несчастном случае, происшедшем с воспитанником;
- несет ответственность, в соответствии с действующим законодательством о труде, за несчастные случаи, происшедшие с воспитанником во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

3.10. Педагогические работники Учреждения:

- обеспечивают безопасное проведение образовательного процесса;
- организуют обучение воспитанников правилам безопасного поведения на улице, дороге, в быту и пр. в рамках образовательной программы;
- принимают меры по устранению причин, несущих угрозу жизни и здоровья воспитанников и работников в помещениях и на территории Учреждения, доводят до сведения руководителя, ответственного по охране труда обо всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма воспитанников;
- несут ответственность за сохранение жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса, осуществления присмотра и ухода за детьми;
- осуществляют постоянный контроль за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.

4. Права работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в учреждении

4.1. Ответственный по охране труда имеет право:

- проверять состояние условий и охраны труда в Учреждении и предъявлять руководителю Учреждения обязательные для исполнения предписания установленной формы;
- запрещать эксплуатацию машин, оборудования, проведения работ и учебного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровья работников или воспитанников, с последующим уведомлением руководителя Учреждения;
- запрашивать и получать от руководителя Учреждения материалы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда;
- вносить предложения руководителю Учреждения об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающие правила, нормы и инструкции по охране труда;
- принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в Учреждении на заседаниях общего собрания трудового коллектива;
- вносить руководителю Учреждения предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных, в нарушении законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- представлять по поручению руководителя учреждения в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов по охране труда.

4.2. Комиссия по охране труда имеет право:

- контролировать соблюдение руководителем учреждения законодательства по охране труда;

- проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников, воспитанников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаях и профессиональных заболеваний в учреждении;
- получать информацию от руководителя об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях в учреждении;
- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу руководителю учреждения обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- осуществлять проверку условий и охраны, выполнение обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательством по охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда, а также с изменениями условий труда.

4.3. Комиссия по расследованию несчастных случаев имеет право:

- получать всю необходимую, для расследования несчастного случая информацию от работодателя, очевидцев происшествия и по возможности объяснения пострадавшего в результате несчастного случая;
- привлекать при необходимости к расследованию несчастного случая должностных лиц органов государственного надзора и контроля (по согласованию с ними) в целях получения заключения о технических причинах происшествия, в компетенции которых находится исследование причин случившегося;
- оказывать правовую помощь пострадавшим, их доверенным лицам и членам семей по вопросам порядка возмещения вреда, причиненного здоровью пострадавших;
- выносить независимое решение по результатам расследования.

4.4. Работники имеют право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- на получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с требованиями охраны труда, за счет средств Работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда, за счет средств Работодателя;
- на профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя, в случае ликвидации рабочего места, вследствие нарушения требований охраны труда;
- на запрос о проведении проверки условий охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- на обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Работодателю, Учредителю, а также иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- на личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

4.5. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые документы, локальные акты, условия коллективных договоров;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- представлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и создать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- своевременно выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам, заработную плату;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;
- отстранять от работы и (или) не допускать к ней лицо, появившееся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр; обязательное психиатрическое освидетельствование.
- стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая продолжительностью 36 часов – для женщин, 40 часов – для мужчин, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). График работы сотрудников Учреждения утверждается работодателем. Накануне праздничных дней, продолжительность рабочей недели сокращается на 1 час.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается (по согласованию между работником и работодателем).

5.3. В соответствии со ст.112 ТК РФ нерабочими днями являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

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

5.4. Режим работы:

Наименование должностей и профессий	Продолжительность рабочего дня на ставку заработной платы	Продолжительность рабочего времени		Перерыв для отдыха и приёма пищи		Место организации приёма пищи
		Начало	Окончание	Начало	Окончание	
Заместитель заведующего	7,2	9.00	16.42	12.30	13.00	На рабочем месте
Старший воспитатель	7,2	9.00	16.42	12.30	13.00	На рабочем месте
Педагог-психолог	7,2	8.00	15.42	12.30	13.00	На рабочем месте
Музыкальный руководитель	4,8	8.00 (1 смена) 12.00 (2 смена)	13.18 17.18	12.30	13.00	На рабочем месте
Инструктор по физической культуре	6	8.00	14.30	12.30	13.00	На рабочем месте
Воспитатель	Сменный режим рабочего времени, по скользящему графику, ежемесячно утверждаемому на календарный год, суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц			Отдых и приём пищи в рабочее время		На рабочем месте
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (мужчина)	8	08.00	16.30	12.30	13.00	На рабочем месте
Младший воспитатель	7,2	08.30	15.42	Отдых и приём пищи в рабочее время		На рабочем месте
Кастелянша	3,6 (0,5 ставки)	10.00	13.36			На рабочем месте
Уборщик служебных помещений	3,6 (0,5 ставки)	09.00	12.36			На рабочем месте
Шеф-повар	7,2	8.00	15.12	Отдых и приём пищи в рабочее время		На рабочем месте
Повар	7,2 (1 смена) (2 смена)	5.30 10.00	12.42 17.12	Отдых и приём пищи в рабочее время		На рабочем месте
Калькулятор	7,2	07.30	15.12	12.00	12.30	На рабочем месте
Кладовщик	7,2	9.00	16.42	12.30	13.00	На рабочем месте
Подсобный	7,2	5.30	13.12	12.00	12.30	На рабочем месте

рабочий		(1 смена) 09.30 (2 смена)	17.12			месте
Оператор стиральных машин (2 сотрудника по 0,5 ставки)	3,6 (0,5 ставки)	08.00 (1 смена)	11.36			На рабочем месте
	3,6 (0,5 ставки)	11.30 (2 смена)	15.06			На рабочем месте
Инспектор по кадрам	7,2	08.00	15.42	12.30	13.00	На рабочем месте
Техник (мужчина)	2 (0,25 ставки)	09.00	11.00			На рабочем месте
Контрактный управляющий (женщина)	1,8 (0,25 ставки)	15.42	17.30			На рабочем месте
Дворник (мужчина)	8	06.00	14.30	11.30	12.00	Помещение для обогрева и отдыха
Сторож	24	07.00 одного дня	07.00 следующего дня	Отдых и приём пищи в рабочее время. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов.		Отдых и приём пищи на рабочем месте

Кол-во часов	Продолжительность рабочего времени по должности воспитатель
7,2 часа	07.30-14.42 (1 смена) / 10.48-18.00 (2 смена)
5,2 часа	07.30-12.42 (1 смена) / 12.48-18.00 (2 смена)
5,3 часа	07.30-12.48 (1 смена) / 12.42-18.00 (2 смена)
5,4 часа	07.30-12.54 (1 смена) / 12.36-18.00 (2 смена)
5,5 часа	07.30-13.00 (1 смена) / 12.30-18.00 (2 смена)
5,6 часа	07.30-13.06 (1 смена) / 12.24-18.00 (2 смена)
5,7 часа	07.30-13.12 (1 смена) / 12.18-18.00 (2 смена)
5,8 часа	07.30-13.18 (1 смена) / 12.12-18.00 (2 смена)
5,9 часа	07.30-13.24 (1 смена) / 12.06-18.00 (2 смена)
10, 5 часа	07.30-18.00

**ГРАФИК
работы воспитателей на январь 2023 г.**

№ группы	Дата	ПН 09 января	ВТ 10 января	СР 11 января	ЧТ 12 января	ПТ 13 января	ПН 16 января	ВТ 17 января	СР 18 января	ЧТ 19 января	ПТ 20 января	ПН 23 января	ВТ 24 января	СР 25 января	ЧТ 26 января	ПТ 27 января	ПН 30 января	ВТ 31 января	ИТОГО ЧАСОВ ЗА МЕСЯЦ
Группа № 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9	Воспитатель 1	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	
	количество часов	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2
	Воспитатель 2	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	
	количество часов	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2
Группа № 6 и 7	Воспитатель 1	07.30-18.00	07.30-12.42	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	
	количество часов	10,5	5,2	5,2	10,5	5,2	5,3	10,5	5,6	5,3	10,5	5,7	5,2	10,5	5,7	5,3	10,5	5,7	122,4
	Воспитатель 2	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.24	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.24	12.06-18.00	
	количество часов	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,9	5,8	10,5	5,9	5,9	5,9
	Воспитатель 3	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.30-18.00	07.30-18.00	
	количество часов	5,7	10,5	5,2	5,2	10,5	5,2	5,2	10,5	5,2	5,5	10,5	5,6	5,5	10,5	5,6	5,5	10,5	122,4
Группа № 10 и 11	Воспитатель 1	07.30-18.00	07.30-12.42	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	
	количество часов	10,5	5,2	5,2	10,5	5,2	5,3	10,5	5,6	5,3	10,5	5,7	5,2	10,5	5,7	5,3	10,5	5,7	122,4
	Воспитатель 2	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.24	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.24	12.06-18.00	
	количество часов	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,9	5,8	10,5	5,9	5,9	5,9
	Воспитатель 3	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.30-18.00	07.30-18.00	
	количество часов	5,7	10,5	5,2	5,2	10,5	5,2	5,2	10,5	5,2	5,5	10,5	5,6	5,5	10,5	5,6	5,5	10,5	122,4
Группа № 12 и 13	Воспитатель 1	07.30-18.00	07.30-12.42	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	
	количество часов	10,5	5,2	5,2	10,5	5,2	5,3	10,5	5,6	5,3	10,5	5,7	5,2	10,5	5,7	5,3	10,5	5,7	122,4
	Воспитатель 2	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.24	12.12.-18.00	07.30-18.00	07.30-13.24	12.06-18.00	
	количество часов	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,9	5,8	10,5	5,9	5,9	5,9
	Воспитатель 3	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.48-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.30-18.00	07.30-18.00	
	количество часов	5,7	10,5	5,2	5,2	10,5	5,2	5,2	10,5	5,2	5,5	10,5	5,6	5,5	10,5	5,6	5,5	10,5	122,4

**ГРАФИК
работы воспитателей на май 2023 г.**

№ группы	Дата	ВТ 2 мая	СР 3 мая	ЧТ 4 мая	ПТ 5 мая	СР 10 мая	ЧТ 11 мая	ПТ 12 мая	ПН 15 мая	ВТ 16 мая	СР 17 мая	ЧТ 18 мая	ПТ 19 мая	ПН 22 мая	ВТ 23 мая	СР 24 мая	ЧТ 25 мая	ПТ 26 мая	ПН 29 мая	ВТ 30 мая	СР 31 мая	ИТОГО ЧАСОВ ЗА МЕСЯЦ			
Группа № 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9	Воспитатель 1	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00				
	количество часов	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	144,0		
	Воспитатель 2	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00			
	количество часов	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	144,0		
Группа № 6 и 7	Воспитатель 1	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.30-18.00	07.30-18.00				
	количество часов	5,5	10,5	5,2	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	5,5	5,5	10,5	5,5	5,5	10,5	5,5	5,5	10,5	5,5	5,5	5,5	10,5	144,0		
	Воспитатель 2	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06				
	количество часов	10,5	5,2	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	5,5	5,3	10,5	5,6	5,3	10,5	5,6	5,5	10,5	5,6	5,5	10,5	5,6	5,5	10,5	5,6	144,0
Группа № 10 и 11	Воспитатель 3	07.30-13.18	12.12-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.18-18.00				
	количество часов	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,7	10,5	5,8	5,7	144,0			
	Воспитатель 1	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.30-18.00	07.30-18.00				
	количество часов	5,5	10,5	5,2	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	5,5	5,5	10,5	5,5	5,5	10,5	5,5	5,5	10,5	5,5	10,5	5,5	5,5	10,5	144,0	
Группа № 12 и 13	Воспитатель 2	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06				
	количество часов	10,5	5,2	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	5,5	5,3	10,5	5,6	5,3	10,5	5,6	5,5	10,5	5,6	5,5	10,5	5,6	5,5	10,5	5,6	144,0
	Воспитатель 3	07.30-13.18	12.12-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.12-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.18	12.18-18.00				
	количество часов	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,8	10,5	5,8	5,7	10,5	5,8	5,7	144,0			

ГРАФИК работы воспитателей на октябрь 2023 г.

№ группы	Дата	ПН 2 октября	ВТ 3 октября	СР 4 октября	ЧТ 5 октября	ПТ 6 октября	ПН 9 октября	ВТ 10 октября	СР 11 октября	ЧТ 12 октября	ПТ 13 октября	ПН 16 октября	ВТ 17 октября	СР 18 октября	ЧТ 19 октября	ПТ 20 октября	ПН 23 октября	ВТ 24 октября	СР 25 октября	ЧТ 26 октября	ПТ 27 октября	ПН 30 октября	ВТ 31 октября	ИТОГО ЧАСОВ ЗА МЕСЯЦ		
Группа № 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9	Воспитатель 1	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00			
	количество часов	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	158,4	
	Воспитатель 2	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00		
	количество часов	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	158,4	
Группа № 6 и 7	Воспитатель 1	07.30-18.00	07.30-13.00	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-18.00		
	количество часов	10,5	5,5	5,3	10,5	5,5	5,3	10,5	5,5	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	10,5	158,4	
	Воспитатель 2	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.18-18.00		
	количество часов	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,7	5,7	10,5	5,7	10,5	5,7	158,4
Группа № 10 и 11	Воспитатель 3	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.18-18.00	12.18-18.00		
	количество часов	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,7	5,7	10,5	5,7	158,4
	Воспитатель 1	07.30-18.00	07.30-13.00	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-13.00	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-12.42	12.42-18.00	07.30-18.00	07.30-18.00		
	количество часов	10,5	5,5	5,3	10,5	5,5	5,3	10,5	5,5	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	5,2	5,3	10,5	10,5	158,4	
Группа № 12 и 13	Воспитатель 2	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.18-18.00		
	количество часов	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,7	5,7	10,5	5,7	10,5	5,7	158,4
	Воспитатель 3	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.06	12.18-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.18-18.00	12.18-18.00		
	количество часов	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,6	5,7	10,5	5,7	5,7	10,5	5,7	158,4

ГРАФИК работы воспитателей на декабрь 2023 г.

№ группы	Дата	ПТ 1 декабря	ПН 4 декабря	ВТ 5 декабря	СР 6 декабря	ЧТ 7 декабря	ПТ 8 декабря	ПН 11 декабря	ВТ 12 декабря	СР 13 декабря	ЧТ 14 декабря	ПТ 15 декабря	ПН 18 декабря	ВТ 19 декабря	СР 20 декабря	ЧТ 21 декабря	ПТ 22 декабря	ПН 25 декабря	ВТ 26 декабря	СР 27 декабря	ЧТ 28 декабря	ПТ 29 декабря	ИТОГО ЧАСОВ ЗА МЕСЯЦ	
Группа № 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9	Воспитатель 1	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42		
	количество часов	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	151,2
	Воспитатель 2	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	10.48-18.00	07.30-14.42	
	количество часов	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2
Группа № 6 и 7	Воспитатель 1	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.36-18.00	07.30-18.00	07.30-18.00	
	количество часов	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,4	5,5	10,5	5,4	5,4	10,5	5,7	151,2
	Воспитатель 2	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.36-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	07.30-18.00	
	количество часов	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,4	5,5	10,5	5,4	5,4	10,5	5,7	5,5	151,2
Группа № 10 и 11	Воспитатель 1	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.36-18.00	07.30-18.00	07.30-18.00	
	количество часов	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,4	5,5	10,5	5,4	5,4	10,5	5,7	151,2
	Воспитатель 2	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.36-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	07.30-18.00	
	количество часов	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,4	5,5	10,5	5,4	5,4	10,5	5,7	5,5	151,2
Группа № 12 и 13	Воспитатель 1	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.36-18.00	07.30-18.00	07.30-18.00	
	количество часов	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,4	5,5	10,5	5,4	5,4	10,5	5,7	151,2
	Воспитатель 2	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.36-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	07.30-18.00	
	количество часов	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,4	5,5	10,5	5,4	5,4	10,5	5,7	5,5	151,2
Группа № 12 и 13	Воспитатель 3	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.36-18.00	07.30-18.00	07.30-13.12	12.30-18.00	07.30-18.00	
	количество часов	10,5	5,4	5,5	10,5	5,4	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,5	10,5	5,7	5,4	10,5	5,7	5,5	5,5	151,2

5.5. Работа в выходные и нерабочие дни, праздничные дни запрещается. Привлечение к работе в эти дни допускаются с письменного согласия работника.

5.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения председателя общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности и другие успехи в труде, применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- единовременное денежное вознаграждение;
- объявление благодарности с денежным вознаграждением;
- присвоение почетного звания.

6.2. Поощрения оформляются приказом, доводятся до сведения работника и заносятся в его личное дело.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. В случае отказа работника дать объяснение, составляется акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ, составляется акт.

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.6. Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представителя органа работников.

7.7. С правилами внутреннего трудового распорядка, должны быть ознакомлены все работники Учреждения.

8. Контроль и ответственность.

8.1. Контроль, за деятельностью работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, обеспечивают руководитель (заведующий) Учреждением, служба охраны труда, органы государственного надзора и контроля, за соблюдением требований охраны труда.

8.2. Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности, несет руководитель (заведующий) Учреждением.

8.3. Работники, выполняющие функции по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, несут ответственность:

- за невыполнение, выполнение не в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим положением и должностными инструкциями;
- соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;
- объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований;
- достоверность представляемой информации;
- соответствие принятых решений действующему законодательству.

ПРИНЯТО

С учётом мнения представительного органа трудового коллектива
 Протокол № 5 от «26» сентября 2022 г.

_____ Л.Н. Козырева

_____ Л.А. Аккиева

_____ Н.К. Тушина

_____ П.С. Кулицкая

26 сентября 2022 г.

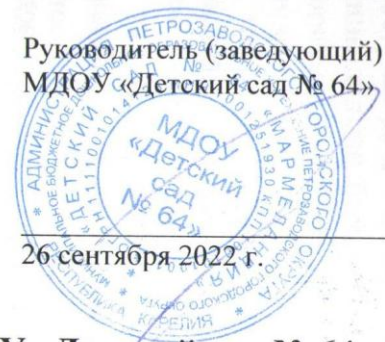
Приложение № 2 к коллективному договору
 МДОУ «Детский сад № 64» на 2022-2025 годы
УТВЕРЖДЕНО

Приказом руководителя (заведующего)
 От «26» сентября 2022 г. № 53

Руководитель (заведующий)
 МДОУ «Детский сад № 64»

_____ С.С. Зинкова

26 сентября 2022 г.




СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
администрации и представителей трудового коллектива МДОУ «Детский сад № 64»

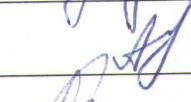
№ п/п	Содержание мероприятий и работ	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок исполнения	Ответственный за исполнение	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшили условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ	
							Всего	В том числе	Всего	В том числе
1.	Приобретение спецодежды для повара	комплект	3	4800,00	2023	заместитель заведующего	3	3	0	0
2.	Приобретение спецодежды для подсобного рабочего	шт.	2	2400,00	2024	заместитель заведующего	2	2	0	0
3.	Приобретение спецодежды для кладовщика	шт.	1	1200,00	2024	заместитель заведующего	1	1	0	0
4.	Приобретение фартуков для младшего обслуживающего персонала	шт.	13	6500,00	2025	заместитель заведующего	13	13	0	0
5.	Приобретение утеплённых рукавиц для дворников	пара	2	2000,00	2024	заместитель заведующего	1	1	0	0

С учётом мнения представительного органа
трудового коллектива
Протокол № 5 от «26» сентября 2022 г.


Приказом руководителя (заведующего)
От «26» сентября 2022 г. № 53




Л.Н. Козырева



Л.А. Аккиева



Н.К. Тушина



П.С. Кулицкая

Руководитель (заведующий)
МДОУ «Детский сад № 64»



С.С. Зинкова

26 сентября 2022 г.

26 сентября 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
дающих работникам МДОУ «Детский сад № 64» право на бесплатное получение
смывающих и обезвреживающих средств**

№	Профессия и должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств (на выбор)	Норма выдачи на одного работника в месяц	Основание
1	Кладовщик	мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г 250 мл	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н
2	Подсобный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н
		Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г 250 мл	
3	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н
		Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г 250 мл	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	твёрдое туалетное мыло или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	300 г 500 мл	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н
6.	Младший воспитатель	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	Приказ Минздравсоцразвития РФ от

		Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 г 250 мл	17.12.2010 № 1122н
--	--	---	-----------------	-----------------------

Норма выдачи на 1 работника в месяц очищающих средств для мытья рук и тела на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями: мыло туалетное – 200 г или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 250 мл.

Норма выдачи на 1 работника в месяц очищающих средств для мытья рук и тела на работах, связанных с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: твёрдое туалетное мыло 300 г или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 500 мл.

Приложение № 4 к коллективному договору
МДОУ «Детский сад № 64» на 2022-2025 годы

С учётом мнения представительного органа
трудового коллектива
Протокол № 5 от «26» сентября 2022 г.

 _____ Л.Н. Козырева

_____ Л.А. Аккиева

_____ Н.К.Тушина

 _____ П.С.Кулицкая

26 сентября 2022 г.

Приказом руководителя (заведующего)
От «26» сентября 2022 г. № 53

Руководитель (заведующий)
МДОУ «Детский сад № 64»



_____ С.С. Зинкова

26 сентября 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ

с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и
повышенный размер оплаты труда

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в учреждении

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Повышенный размер оплаты труда /процент	Основание
1	Шеф-повар	7	4%	Карта № 43 специальной оценки условий труда
2	Повар	7	4%	Карта № 44 специальной оценки условий труда
3	Подсобный рабочий	0	4%	Карта № 45 специальной оценки условий труда

С учётом мнения представительного органа
трудового коллектива
Протокол № 5 от «26» сентября 2022 г.

Приказом руководителя (заведующего)
От «26» сентября 2022 г. № 53

 _____ Л.Н. Козырева

_____ Л.А. Аккиева

_____ Н.К. Тушина

 _____ П.С. Кулицкая

Руководитель (заведующий)
МДОУ «Детский сад № 64»



_____ С.С. Зинкова

26 сентября 2022 г.

26 сентября 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ

дающих работникам право бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
		Белье нательное утепленное	2 комплекта
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары
Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года		
2.	Техник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
3.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих	1 комплект

		производственных загрязнений и механических воздействий	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
4.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
5.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
7.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
9.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
10.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.

	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

С учётом мнения представительного органа
трудового коллектива
Протокол № 5 от «26» сентября 2022 г.

Приказом руководителя (заведующего)
От «26» сентября 2022 г. № 53

Л.Н. Козырева

Л.А. Аккиева

Н.К.Тушина

П.С.Кулицкая

Руководитель (заведующий)
МДОУ «Детский сад № 64»



С.С. Зинкова

26 сентября 2022 г.

26 сентября 2022 г.

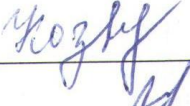
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ

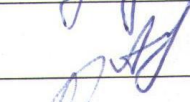
дающих работникам право на бесплатное получение санитарно - гигиенической одежды,
санитарной обуви и санитарных принадлежностей

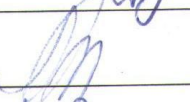
№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Количество предметов на работника	Срок носки в месяцах
1.	Педагог-психолог, воспитатель, младший воспитатель, кастелянша	Халат хлопчатобумажный	4	24
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
		Полотенце	4	24
		Щетка для мытья рук		дежурная
2.	Шеф-повар, повар	Колпак или косынка	4	24
		Куртка хлопчатобумажная	4	24
		Нарукавники	4	24
		Брюки или юбка хлопчатобумажные	4	24
		Фартук хлопчатобумажный	2	12
		Тапочки	1	6
		Полотенце для рук		дежурное
		Полотенце для лица	4	24
3.	Подсобный рабочий	Халат из плотной хлопчатобумажной ткани	3	24
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	3	24
		Фартук с нагрудником из плотной ткани	2	12
		Тапочки	1	6

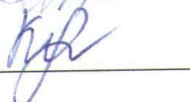
4.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	3	24
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	3	24

С учётом мнения представительного органа
трудового коллектива
Протокол № 5 от «26» сентября 2022 г.



Л.Н. Козырева


Л.А. Аккиева


Н.К. Тушина


П.С. Кулицкая

26 сентября 2022 г.

Приказом руководителя (заведующего)
От «26» сентября 2022 г. № 53

Руководитель (заведующий)
МДОУ «Детский сад № 64»



С.С. Зинкова

26 сентября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Петрозаводского городского округа
«Детский сад № 64 «Мармеландия»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия» (МДОУ «Детский сад № 64») (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников, повышения качества предоставления дошкольного образования по образовательной программе дошкольного образования, присмотра и ухода за детьми.

2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в МДОУ «Детский сад № 64», осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности по коду ОКВЭД 80.10.1 «Дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)» (далее - Учреждение).

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;

настоящего Положения;

мнения представительного органа работников.

В случае, если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и

процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате. Размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = P_m - P_n$, где:

D – размер доплаты;

P_m – минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

P_n – размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы))

4. Настоящее Положение включает:

размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителя, заместителей руководителя.

5. Схема окладов (должностных окладов) в Учреждении определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

набору исполняемых трудовых функций;

сложности труда;

интенсивности труда;

результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличие специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Учреждения; требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы.

Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

8. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

9. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения самостоятельно.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

10. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) "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"

11. В целях поощрения работников занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, которая создается в Учреждении на определенный период времени в течение календарного года, и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

12. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20

- при наличии первой квалификационной категории – 0,15

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения.

Размер повышающего коэффициента - 0,10

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия производится только по одному из оснований по основному месту работы.

13. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные

системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

14. Работникам, занимающих должности работников образования, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

15. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждения, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

16. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда работников Учреждения предусматривается выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных.

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создается в Учреждении на определенный период времени в течение календарного года, и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, в абсолютной величине

Применение ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

17. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

18. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

19. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их профессий и выполняемых ими работ к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

20. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения предусматривается стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении на определенный период времени в течение календарного года, и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в абсолютной величине.

Применение ежемесячной надбавки к окладу за высокое качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

21. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

22. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда заместителя руководителя Учреждения

23. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

25. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением.

26. В целях поощрения заместителя руководителя, системой оплаты труда работников Учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении на определенный период времени в течение календарного года, в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Применение надбавок и повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат

компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

27. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается заместителю руководителя Учреждения, в абсолютной величине.

29. Заместителю руководителя Учреждения выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

30. С учетом условий труда заместителю руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VI настоящего Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

31. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения.

32. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

33. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленный системой оплаты труда работников Учреждения, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Повышенный размер оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлен в Приложении 4 к Коллективному договору.

34. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

35. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

37. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

39. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

40. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения предусматривается ежемесячная выплата стимулирующего характера - премия по итогам работы за достижение показателей и индикаторов эффективности деятельности работников (далее - премия по итогам работы) в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

41. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда за установленный период при условии достижения показателей деятельности и индикаторов эффективности (Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия»).

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда, трудовые договоры работников Учреждения

42. Размер премии определяется в пределах фонда оплаты труда учреждения в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена

43. Показатели деятельности и индикаторы эффективности деятельности работников (приложение 4 к настоящему Положению) обсуждаются на собрании трудового коллектива, утверждаются коллективным договором организации с учетом мнения представительного органа работников организации, и закрепляются трудовым договором работника с руководителем МДОУ «Детский сад № 64».

44. Показатели деятельности и индикаторы эффективности деятельности педагогических работников отражают, как качество профессиональной деятельности по исполнению утвержденных должностных обязанностей и должностных инструкций в соответствии с утвержденными в организации локальными актами, так и эффективность выполнения индивидуального ежегодного плана профессиональной деятельности каждого педагога, отражающего его вклад в достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации.

44.1. Индивидуальный план профессиональной деятельности педагога, составляется в одном экземпляре на основании Годового плана работы образовательной организации. План хранится в учебной части 5 лет.

44.2. Индивидуальный план профессиональной деятельности педагога, плановые и достигнутые текущие и итоговые показатели деятельности, рассматриваются на заседании педагогического совета учреждения и утверждаются руководителем (заведующим) МДОУ «Детский сад № 64» перед началом учебного года.

44.3. Индивидуальный план профессиональной деятельности педагога, является основным документом, определяющим объем, содержание и показатели профессиональной деятельности в соответствии с занимаемой должностью. Отчеты по индивидуальному плану, замечания и отметки о его выполнении учитываются при очередной аттестации. Записи в индивидуальном плане профессиональной деятельности делаются четко и без исправлений.

44.4. Плановые значения показателей деятельности и индикаторы эффективности деятельности педагогического работника, соотнесенные с Годовым планом деятельности образовательной организации, вносятся в индивидуальный ежегодный план профессиональной деятельности. Ежегодный план профессиональной деятельности отражает ключевые мероприятия и действия педагогического работника, направленные на реализацию должностных обязанностей, на повышение качества и эффективности образовательных услуг работниками организации.

44.5. Форма планирования по показателям деятельности индикаторам эффективности деятельности педагогического работника приведена в приложении № 2 к настоящему Положению.

45. По итогам выполнения индивидуального плана профессиональной деятельности за каждый квартал текущего года составляется отчет.

45.1. Отчеты по индивидуальному плану педагогов предоставляются ежеквартально до 6 числа месяца следующего за отчетным кварталом старшему воспитателю. Старший воспитатель проверяет соответствие достигнутых показателей результатам текущего отчета каждого педагога; обобщает полученные данные, проводит мониторинг эффективности профессиональной деятельности, передает обобщенные сведения до 10 числа месяца следующего за отчетным кварталом в Комиссию по распределению стимулирующих выплат (регламент работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат предусмотрен пунктами 46, 47, 48 настоящего Положения). В случае невыполнения (перевыполнения) запланированной деятельности, достижения показателей деятельности в индивидуальном плане в примечании дается соответствующее объяснение.

45.2. Отчёты по индивидуальному плану старшего воспитателя предоставляются ежеквартально до 6 числа месяца следующего за отчётным кварталом руководителю МДОУ «Детский сад № 64». Руководитель проверяет соответствие достигнутых показателей результатам текущего отчёта старшего воспитателя; передаёт обобщённые сведения до 10 числа месяца следующего за отчётным кварталом в Комиссию по распределению стимулирующих выплат. В случае невыполнения (перевыполнения) запланированной деятельности, достижения показателей деятельности в индивидуальном плане в примечании дается соответствующее объяснение.

45.3. Форма текущего отчета по показателям деятельности и индикаторам эффективности деятельности педагогических работников приведены в приложении № 3 к настоящему Положению. По формам текущей отчетности по достижению показателей профессиональной деятельности педагогических работников, производится расчет стимулирующих выплат за отчетный период из фонда стимулирования фонда оплаты труда педагогических работников организации.

45.4. Основанием для расчёта и установления стимулирующих выплат работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования), служащих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, являются показатели деятельности и индикаторы эффективности деятельности (приложение 4 к настоящему Положению). Заместитель руководителя проверяет соответствие достигнутых показателей индикаторам эффективности деятельности каждого сотрудника своего подразделения; обобщает полученные данные, передаёт мотивированную служебную записку до 10 числа месяца следующего за отчётным кварталом в Комиссию по распределению стимулирующих выплат

46. Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), создаваемой в Учреждении ежегодно, перед началом учебного года приказом руководителя МДОУ «Детский сад № 64». Комиссия создаётся с участием представительного органа работников, администрации. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя на один учебный год на основании протокола заседания Общего собрания трудового коллектива. Председателем Комиссии является руководитель МДОУ «Детский сад № 64». Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

47. Комиссия:

- подтверждает достижение показателей деятельности каждого работника в соответствии с результатами и представленным текущим отчетом педагогических работников; работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования), служащих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

- рассчитывает балльную оценку достижения плановых значений за отчетный период по каждому индикатору и общую сумму баллов, набранных работником за отчетный период;

- рассчитывает объем стимулирующих выплат работнику за отчетный период согласно Порядку распределения фонда стимулирования и механизма выплат стимулирующих надбавок (пункт 49 настоящего Положения);

- составляет протокол по итогам заседания.

48. Результаты деятельности Комиссии, а также предоставляемая к рассмотрению информация, соответствует положениям защиты конфиденциальной информации.

Решения комиссии в соответствии с протоколом её заседания утверждаются приказом руководителя МДОУ «Детский сад № 64» и доводятся до сведения работников под роспись.

49. *Порядок распределения фонда стимулирования и механизма выплат стимулирующих надбавок.*

49.1. Рассчитывается стоимостное содержание 1 балла: предполагаемый объем фонда стимулирования за определенный период (месяц) делится на общее количество баллов, набранных работниками по результатам оценки. Объем выплат конкретному работнику равен произведению стоимости одного балла в текущем периоде (месяц, квартал, год) и количества набранных баллов в отчётном периоде.

49.2. Доля объёма стимулирующих выплат конкретному работнику регулируется критериями снижения стимулирующих выплат (приложение № 5 к настоящему Положению). Для этого в Комиссию перед её заседанием старшим воспитателем, заместителем руководителя предоставляются материалы, подтверждающие наличие замечаний по результатам работы конкретного работника за отчётный период, фактов, которые влияют на снижение количества баллов. Доля итогового объёма стимулирующих выплат каждому работнику с учётом применения в случае необходимости критериев снижения стимулирующих выплат фиксируется в протоколе заседания Комиссии с обязательным приложением копий материалов, подтверждающих эффективность работы сотрудника (планы, отчёты, материалы служебных расследований).

49.3. В последующие за отчетным периодом три месяца стимулирующие выплаты выплачиваются в рассчитанном объеме, в зависимости от общего количества баллов, набранных работником за отчётный период и стоимости одного балла в текущем периоде в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Вновь принимаемым на работу сотрудникам стимулирующие выплаты в течение первых трёх месяцев работы выплачиваются в рассчитанном объеме за каждый месяц с нарастающим итогом, в зависимости от общего количества баллов, набранных работником за отработанный период и стоимости одного балла в отработанном периоде в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

49.4. В случае экономии доли стимулирующих выплат, она переносится на следующий период отчетности и расчета объема стимулирующих выплат за следующий период.

49.5. По итогам года, оставшийся объем доли фонда стимулирования, по рекомендации Комиссии и решению руководителя организации включается в расчеты за последний квартал и выплачивается по итогам финансового года.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

51. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

52. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам оказывается материальная помощь.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия»

Размеры должностных окладов (окладов) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия»

**Общепрофессиональные профессии рабочих
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н
Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
--------------------------------	---	-----------------------------------

1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, подсобный рабочий	4744,00
----------------------------	---	---------

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
2 квалификационный уровень	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5162,00

**Общепрофессиональные должности служащих
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н
(с изменениями на 11 декабря 2008 года))**

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 квалификационный уровень	Калькулятор	4927,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, техник	5162,00
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	5468,00

Должности служащих, не отнесенные к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

№ п/п	Должность	Размер должностного оклада
1.	Контрактный управляющий	8717,00

**Работники образования
(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н (ред. от 23.12.2011)
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)**

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 уровень	Младший воспитатель	6240,00

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	9450,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог – психолог	10500,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	11582,00

*Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад № 64 «Мармеландия»*

Форма планирования по показателям деятельности и индикаторам эффективности деятельности педагогов

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Петрозаводского городского округа «Детский сад № 64 «Мармеландия»

Утверждаю:
Заведующий МДОУ «Детский сад № 64»
_____ С.С.Зинкова

« ____ » _____ 20__ г.

Основание:

Протокол заседания педагогического совета от
« ____ » _____ 20__ г. № _____

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГА НА 20 ____ / 20 ____ учебный год**

(фамилия, имя, отчество)

(должность, категория)

(дата начала работы)

Вид, наименование работы	Объем работы	Сроки выполнения	Показатели деятельности	Отметка о выполнении (качественный и количественный результат)

Примечание:

« _____ » _____ 20 ____ г.

_____ / _____
подпись / расшифровка

*Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад № 64 «Мармеландия»*

Форма текущего отчета по показателям деятельности и индикаторам эффективности деятельности педагогов

**Отчет о профессиональной деятельности
по показателям и индикаторам эффективности деятельности за 20_____ год**

№	Направление деятельность и показатели деятельности, плановое значение на год	Индикаторы эффективности деятельности (их значение и количество набранных баллов по результатам применяемой методики оценки)					
		Плановое значение индикатора	Фактическое значение, по итогам 1 квартала	Фактическое значение, по итогам 2 квартала	Фактическое значение, по итогам 3 квартала	Фактическое значение, по итогам 4 квартала	Фактическое значение, по итогам года
1	Показатель 1						
2	Показатель 2						
3	Показатель 3						
	Итого баллов / %						

Краткие комментарии:

- 1) Указать факторы и причины не достижения плановых значений индикатора.
- 2) Планируемые меры по достижению показателей деятельности в следующем году.

Отчет педагога о выполнении плана заслушан на заседании педагогического совета от «_____» _____ 20_____ г., протокол № _____

Заведующий МДОУ «Детский сад № 64» _____ / _____
подпись / расшифровка

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад № 64 «Мармеландия»

Показатели деятельности и индикаторы эффективности деятельности заместителя заведующего МДОУ «Детский сад № 64»

№ п/п	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, единицы измерения	Критерии для расчёта количества баллов
1.	<p><i>Отсутствие или позитивное снижение предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб</i></p> <p>- количество предписаний надзорных органов за отчетный период, ед. = Ч</p> <p>- количество исполненных предписаний надзорных органов за отчетный период, ед. = Ч1</p>	<p>Доля исполненных предписаний надзорных органов за отчетный период, %</p> <p style="text-align: center;">Доля = (Ч1/Ч)х100%</p>	<p>Отсутствие предписаний - 5 баллов более 50% - 3 балла менее 50% - 0 баллов</p>
	<p>- количество объективных жалоб за отчетный период, ед. = Ч</p> <p>- количество объективных жалоб за предыдущий период, ед. – Ч1</p>	<p>Динамика снижения обоснованных жалоб за отчетный период, %</p> <p style="text-align: center;">Динамика = 100 - (Ч/Ч1)х100%</p>	<p>Отсутствие жалоб – 5 баллов 50% и более – 3 балла Отсутствие динамики – 0 баллов</p>
3.	<p>Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы, родителями (законными представителями)</p>	<p>Наличие и отсутствие задолженности по оплате за предоставление услуги МДОУ</p>	<p>наличие задолженности - 0 бал. отсутствие задолженности – 10 баллов</p>
4.	<p>Качество исполнения должностных обязанностей</p>	<p>Интенсивность и высокие результаты работы (сложность, напряжённость, повышенное качество работ)</p> <p>Выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения</p>	<p>10 баллов</p> <p>15 баллов</p>

		Инициатива, творчество и применение в работе современных передовых форм и методов организации труда	10 баллов
5.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Активное участие в подготовке и проведении открытых мероприятий различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального)	10 баллов

**Показатели деятельности и индикаторы эффективности деятельности педагогических работников по должности «старший воспитатель»
МДОУ «Детский сад № 64»**

№ п/п	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, единицы измерения	Критерии для расчёта количества баллов
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования:	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок	2 балла – отсутствие предписаний 0 баллов – наличие предписаний
		Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на качество услуг, предоставленных образовательным учреждением	2 балла – отсутствие жалоб 0 баллов – наличие жалоб
2.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса по результатам служебных проверок	Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса	2 балла – отсутствие травматизма обучающихся во время образовательного процесса 0 баллов – наличие случаев травматизма обучающихся во время образовательного процесса
3.	Реализация муниципального задания. Предоставление дошкольного образования по основной общеобразовательной программе	Выполнение муниципального задания, %	100% - 2 балла менее 100% - 0 баллов
4.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) на качество предоставляемой услуги (опрос), %.	90% и более - 4 баллов менее 90% - 0 баллов
5.	Выполнение плана посещений дошкольного учреждения (от 1 года до 3), (от 3 до 7)	Посещаемость образовательной организации соответствует показателям муниципального задания	4 балла – соответствует по двум показателям 3 балл – соответствует по одному показателю 0 баллов – не соответствует

6.	Открытость образовательного учреждения	Полнота наполнения сайта, официальной страницы в социальной сети ВКонтакте в соответствии с действующим законодательством и локальными актами организации, %	100% - 4 балла менее 100% - 0 баллов
		Регулярность наполнения сайта, официальной страницы в социальной сети ВКонтакте в соответствии с действующим законодательством и локальными актами организации, %	100% - 4 балла менее 100% - 0 баллов
7.	Своевременное и качественное предоставление материалов (отчётов) в соответствии с запросами вышестоящих организаций	Перечень предоставляемой статистической отчетности за отчетный период	Своевременное предоставление – 2 баллов
8.	Реализация программ дополнительного образования через информационную систему «Навигатор»: - количество программ дополнительного образования, реализуемых через информационную систему «Навигатор», ед. (Н) - общее количество программ дополнительного образования, реализуемых в организации, ед. (Н1)	Доля программ дополнительного образования, реализуемых через информационную систему «Навигатор», % $\text{Доля} = (Н/Н1) \times 100\%$	80-100 % – 10 баллов 50-79 % - 8 баллов 20-49% – 6 балла 1-19% - 4 балл 0% - 0 баллов
9.	Реализация дополнительных образовательных программ на внебюджетной основе: - количество детей, охваченных дополнительными образовательными программами на внебюджетной основе в организации педагога, ед. (В) - среднесписочный состав детей в организации за отчетный период, ед. (В1)	Доля детей, получающих дополнительные услуги на внебюджетной основе, % $\text{Доля} = (В/В1) \times 100\%$	40% и более – 6 баллов Менее 40% - 0 баллов
10.	Реализация в организации национальных проектов	Участие организации в национальных проектах	10 баллов – наличие участия 0 баллов – отсутствие участия
11.	Уровень участия воспитанников в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях: - количество воспитанников, участвующих в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, ед. (В)	Доля воспитанников, участвующих в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, % $\text{Доля} = (В/В1) \times 100\%$	выше 60 % - 4 балла 60 % - 2 балла менее 60% - 0 баллов Уровень городской, республиканский, российский – 10 баллов

	- среднесписочный состав детей в организации за отчётный период, ед. (B1)		(дополнительно)
12.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	По итогам реализации программы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников уровень заболеваемости детей ОРВИ и гриппом ниже 20%	2 балла – ниже 20% 0 баллов – выше 20%
13.	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров образовательной организации	Количество педагогических работников, участвующих в конкурсах, конференциях, семинарах, педагогических олимпиадах с выступлением на городском, региональном и федеральном уровнях, 1 человек за 1 этап	9 баллов – федеральный уровень 7 баллов – региональный уровень 5 баллов – городской уровень 3 балла – уровень учреждения 0 баллов – участие отсутствует Сопровождение участника к профессиональному конкурсу «Педагог года» – 10 баллов (дополнительно)
14.	Профессиональное совершенствование	Участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, педагогических олимпиадах с выступлением на городском, региональном и федеральном уровнях, за 1 этап	10 баллов – федеральный уровень 7 баллов – региональный уровень 5 баллов – городской уровень 3 балла – уровень учреждения 0 баллов – участие отсутствует Участие в профессиональном конкурсе «Педагог года» – 10 баллов (дополнительно)
15.	Результативность участия образовательного учреждения в федеральных, региональных, городских конкурсах	Наличие призовых мест по итогам участия в конкурсах на федеральном, региональном, городском уровнях	8 баллов – федеральный уровень 7 баллов – региональный уровень 5 баллов – городской уровень 0 – участие отсутствует
16.	Инновационная деятельность образовательной организации (трансляция)	Присвоение организации статуса базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра на региональном и городском уровне	8 баллов – на региональном уровне 4 баллов - на городском уровне 0 баллов – отсутствие статуса
17.	Организация и проведение мероприятий муниципального, республиканского, регионального, межрегионального, федерального, международного уровней в образовательном	Количество мероприятий, проведенных за отчетный период	1 (одно) мероприятие – 10 баллов

	учреждении		
18.	Развитие кадрового потенциала	Количество привлеченных и закрепленных молодых специалистов со стажем работы до 5 лет, чел.	2 балла – 1 специалист
19.	Уровень квалификации педагогических работников	Количество педагогических работников с первой и высшей квалификационных категорий	Наличие не менее чем у 80% педагогических работников квалификационных категорий – 3 балла Наличие не менее, чем у 20 % педагогических работников, высшей квалификационной категории – 5 баллов.
20.	Уровень личных достижений старшего воспитателя (статьи, методические разработки, кураторство и др.)	Наличие личных достижений старшего воспитателя, подтверждающих организаторский уровень	2 балла – 1 достижение 0 баллов – отсутствие достижений
21.	Уровень организации питания	Результаты мониторинга качества организации питания	2 балла – отсутствие замечаний по организации питания 0 баллов – наличие замечаний по организации питания
22.	Количество выполненных непредвиденных особо важных и ответственных работ, связанных с обеспечением бесперебойной работы образовательного учреждения	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
23.	Количество выполненных важных и ответственных работ, выходящих за рамки рабочего времени	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
24.	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы, родителями (законными представителями)	Наличие или отсутствие задолженности по оплате за предоставление услуги на отчетную дату без учёта кредиторской задолженности	10 баллов - отсутствие задолженности 0 баллов - наличие задолженности
Всего:			207

**Показатели деятельности и индикаторы эффективности деятельности педагогических работников по должности «воспитатель»
МДОУ «Детский сад № 64»**

№ п/п	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, единицы измерения	Критерии для расчёта количества баллов
1.	<p><i>Реализация образовательных программ дошкольного образования для детей, соответствующих федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования</i></p> <p>- среднесписочная численность детей в группе на начало отчётного периода, ед. (С) - среднесписочная численность детей в группе по итогам отчётного периода, ед. (С1)</p>	<p>Сохранение численности детей, на уровне 100 процентов от предельной наполняемости = $C1/Cx100$</p>	<p>100% - 10 баллов менее 100% - 0 баллов</p>
2.	<p><i>Реализация программ и проектов, направленных на социализацию детей:</i></p>		
2.1.	<p>- количество мероприятий индивидуальной программы сопровождения одарённого ребёнка, реализованных педагогом за отчётный период, ед. (И) - количество запланированных мероприятий индивидуальной программы сопровождения одарённого ребёнка, за отчётный период, ед. (И1)</p>	<p>Доля реализации каждой индивидуальной программы сопровождения одарённого ребёнка за отчетный период, %</p> <p align="center">Доля = $(И/И1) \times 100\%$</p>	<p>100% - 5 баллов менее 100% - 0 баллов</p>
2.2.	<p>- количество мероприятий индивидуальной программы сопровождения ребёнка с ограниченными возможностями здоровья, реализованных педагогом за отчётный период, ед. (О) - количество запланированных мероприятий индивидуальной программы сопровождения ребёнка с ограниченными возможностями здоровья, за отчётный период, ед. (О1)</p>	<p>Доля реализации каждой индивидуальной программы сопровождения ребёнка с ограниченными возможностями здоровья за отчетный период, %</p> <p align="center">Доля = $(О/О1) \times 100\%$</p>	<p>100% - 5 баллов менее 100% - 0 баллов</p>
2.3.	<p>- количество мероприятий программы, направленной на социализацию воспитанников, реализованных педагогом за отчётный период, ед.</p>	<p>Доля реализации каждой программы, направленной на социализацию воспитанников, за отчетный период, %</p>	<p>100% - 5 баллов менее 100% - 0 баллов</p>

	(С) - количество запланированных мероприятий программы, направленной на социализацию воспитанников, за отчётный период, ед. (С1)	$Доля = (С/С1) \times 100\%$	
3.	<p><i>Реализация долгосрочных программ, реализуемых совместно с учреждениями образования (дополнительное, общее) и культуры, и интегрированных в образовательную систему МДОУ «Детский сад № 64»:</i></p> <p>- количество мероприятий долгосрочной программы дополнительного образования, реализованных педагогом за отчётный период, ед. (К)</p> <p>- количество запланированных мероприятий долгосрочной программы дополнительного образования, за отчётный период, ед. (К1)</p>	<p>Доля реализации каждой долгосрочной программы за отчетный период, %</p> <p>$Доля = (К/К1) \times 100\%$</p>	<p>76-100% - 5 баллов 51%-75% - 3 баллов менее 50% - 0 баллов</p>
4.	<p><i>Реализация дополнительных образовательных программ на внебюджетной основе:</i></p> <p>- количество детей, охваченных дополнительными образовательными программами на внебюджетной основе в группе педагога, ед. (В)</p> <p>- среднесписочный состав детей в группе, ед. (В1)</p>	<p>Доля детей, получающих дополнительные услуги на внебюджетной основе, %</p> <p>$Доля = (В/В1) \times 100\%$</p>	<p>40% и более – 4 балла Менее 40% - 0 баллов</p>
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	По итогам реализации программы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников уровень заболеваемости детей ОРВИ и гриппом ниже 20%	<p>5 баллов – ниже 20% 0 баллов – выше 20%</p>
6.	Реализация национальных проектов	Участие педагога (группы) в национальных проектах	<p>10 баллов – наличие участия 0 баллов – отсутствие участия</p>
7.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др. мероприятиях	Наличие победителей и призеров среди воспитанников, участников конкурсов, соревнований и др. мероприятий	<p>10 баллов – региональный уровень 8 баллов – городской уровень 0 баллов – отсутствие победителей и призеров</p>
8.	Уровень участия воспитанников в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях:	Доля воспитанников, участвующих в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, %	<p>выше 60 % - 5 баллов 60 % - 2 балла менее 60% - 0 баллов</p>

	<p>- количество воспитанников группы, участвующих в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях, ед. (В)</p> <p>- среднесписочный состав детей в группе за отчётный период, ед. (В1)</p>	<p>Доля = (В/В1)х100%</p>	<p>Уровень городской, республиканский, российский – 10 баллов (дополнительно)</p>
9.	<p>Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги</p>	<p>Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) на качество предоставляемой услуги (опрос), %.</p>	<p>90% и более - 5 баллов менее 90% - 0 баллов</p>
10.	<p><i>Реализация совместных мероприятий с родителями воспитанников (мастер-классы, работа родительского клуба, семейный досуг), обеспечивающих сплочение семей воспитанников в группе за рамками образовательной деятельности</i></p> <p>- количество разных семей, вовлеченных в совместную деятельность за отчётный период = К</p> <p>- общее количество семей в группе = К1</p>	<p>Доля разных семей группы, вовлечённых в совместную деятельность за рамками образовательной деятельности, %</p> <p>Доля семей = (К/К1)х100%</p>	<p>76-100% - 7 баллов 51-75% - 5 баллов 21-50% % – 3 балла 0-20% - 0 баллов</p>
11.	<p>Выполнение плана посещений дошкольного учреждения (от 1 года до 3), (от 3 до 7)</p>	<p>Посещаемость образовательной организации соответствует показателям муниципального задания</p>	<p>5 баллов – соответствует показателю 0 баллов – не соответствует</p>
12.	<p>Уровень индивидуального профессионального развития</p>	<p>По итогам учебного года опыт работы педагога по одному направлению деятельности рекомендован к обобщению на городском уровне</p>	<p>7 баллов – опыт обобщён на уровне учреждения и рекомендован к трансляции на городском уровне 0 баллов – не обобщён опыт</p>
13.	<p>Профессиональное совершенствование</p>	<p>Участие в профессиональных педагогических мероприятиях (конкурсах, конференциях, семинарах, педагогических олимпиадах и т.д.) с выступлением на городском, региональном и федеральном уровнях на некоммерческой основе, за 1 этап</p>	<p>10 баллов – федеральный уровень 7 баллов – региональный уровень 5 баллов – городской уровень 3 балла – уровень учреждения 0 баллов – участие отсутствует</p> <p>Участие в профессиональном конкурсе</p>

			«Педагог года» – 10 баллов (дополнительно) Призовое место в профессиональном конкурсе в соответствии с Положением – 10 баллов (дополнительно)
14.	Уровень личных достижений воспитателя (статьи, публикации, методические разработки)	Наличие личных достижений воспитателя, подтверждающих организаторский уровень	5 баллов – наличие достижений 0 баллов – отсутствие достижений
15.	Наличие сертификата наставника	Наличие сертификата наставника	5 баллов – наличие сертификата 0 баллов – отсутствие сертификата
16.	<i>Участие в общественной жизни учреждения</i> - количество выполненных педагогом общественных поручений, связанных с деятельностью учреждения (О1) - общее количество общественных поручений за отчетный период (О)	Доля выполненных общественных поручений от общего количества общественных поручений за отчетный период Доля = (О1/О)х100%	от 50% - 100% - 4 балла от 16 % - 50% - 3 баллов от 5% - 16% - 2 балла до 5% - 1 балл
17.	Участие в работе комиссий учреждения, регламентированных Положениями о работе комиссий	Участие в одном заседании каждой комиссии учреждения в соответствии с планом работы комиссии	2 балла
18.	Интенсивность и высокие результаты работы наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников – исполнение ролей персонажей на детских праздниках	Количество выступлений (в разных или однотипных ролях), исполненных педагогом, за отчетный период	1 выступление - 3 балла
19.	Участие в подготовке и проведении открытого мероприятия различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального) на базе учреждения в отчетный период - количество поручений, выполненных педагогом в соответствии с планом подготовки, ед. (Д1) - общее количество поручений плана подготовки, ед. (Д)	Доля участия в подготовке и проведении открытого мероприятия различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального) в соответствии с планом подготовки Доля = (Д1/Д)х100	71% -100% - 10 баллов 31%-70% - 7 баллов 15% - 30% - 5 баллов 4%-14% - 3 балла 3% и ниже - 1 балл

20.	Количество сопровождений детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада за рамками своего рабочего времени	Каждое сопровождение детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада	2 балла
21.	Количество выполненных непредвиденных особо важных и ответственных работ, связанных с обеспечением бесперебойной работы образовательного учреждения	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
22.	Количество выполненных важных и ответственных работ, выходящих за рамки рабочего времени	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
23.	Ежемесячное обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы, родителями (законными представителями)	Ежемесячное наличие или отсутствие задолженности по оплате за предоставление услуги на отчётную дату (последний день каждого месяца) без учёта кредиторской задолженности	5 баллов - отсутствие задолженности на отчётную дату за каждый месяц (максимальное количество баллов за квартал 15 баллов) 0 баллов - наличие задолженности на отчётную дату за месяц
24.	Открытость образовательного учреждения	Регулярность наполнения официальной страницы в социальной сети ВКонтакте в соответствии с действующим законодательством и локальными актами организации, %	100% - 6 баллов менее 100% - 0 баллов
Всего:			207

Показатели деятельности и индикаторы эффективности деятельности педагогических работников по должности «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре» МДОУ «Детский сад № 64»

№ п/п	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, единицы измерения	Критерии для расчёта количества баллов
1.	Инновационная деятельность специалиста по профилю своей деятельности	Трансляция опыта специалиста в статусе базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра, проектной деятельности на региональном или городском уровне	12 баллов – на региональном уровне 5 баллов - на городском уровне 0 баллов – отсутствие деятельности
2.	<i>Реализация программ и проектов, направленных на социализацию детей:</i>		

2.1.	<p>- количество мероприятий индивидуальной программы сопровождения одарённого ребёнка, реализованных педагогом за отчётный период, ед. (И)</p> <p>- количество запланированных мероприятий индивидуальной программы сопровождения одарённого ребёнка, за отчётный период, ед. (И1)</p>	<p>Доля реализации каждой индивидуальной программы сопровождения одарённого ребёнка за отчетный период, %</p> <p style="text-align: center;">Доля = (И/И1)х100%</p>	<p>100% - 5 баллов менее 100% - 0 баллов</p>
2.2.	<p>- количество мероприятий индивидуальной программы сопровождения ребёнка с ограниченными возможностями здоровья, реализованных педагогом за отчётный период, ед. (О)</p> <p>- количество запланированных мероприятий индивидуальной программы сопровождения ребёнка с ограниченными возможностями здоровья, за отчётный период, ед. (О1)</p>	<p>Доля реализации каждой индивидуальной программы сопровождения ребёнка с ограниченными возможностями здоровья за отчетный период, %</p> <p style="text-align: center;">Доля = (О/О1)х100%</p>	<p>100% - 5 баллов менее 100% - 0 баллов</p>
2.3.	<p>- количество мероприятий программы, направленной на социализацию воспитанников, реализованных педагогом за отчётный период, ед. (С)</p> <p>- количество запланированных мероприятий программы, направленной на социализацию воспитанников, за отчётный период, ед. (С1)</p>	<p>Доля реализации каждой программы, направленной на социализацию воспитанников, за отчетный период, %</p> <p style="text-align: center;">Доля = (С/С1)х100%</p>	<p>100% - 5 баллов менее 100% - 0 баллов</p>
3.	<p><i>Реализация долгосрочных программ, реализуемых совместно с учреждениями образования (дополнительное, общее) и культуры, и интегрированных в образовательную систему МДОУ «Детский сад № 64» по профилю своей деятельности:</i></p> <p>- количество мероприятий долгосрочной программы дополнительного образования, реализованных педагогом за отчётный период, ед. (К)</p> <p>- количество запланированных мероприятий долгосрочной программы дополнительного</p>	<p>Доля реализации каждой долгосрочной программы за отчетный период, %</p> <p style="text-align: center;">Доля = (К/К1)х100%</p>	<p>76-100% - 7 баллов 51%-75% - 4 балла менее 50% - 0 баллов</p>

	образования, за отчётный период, ед. (K1)		
4.	Реализация национальных проектов по профилю своей деятельности	Участие педагога (группы) в национальных проектах	13 баллов – наличие участия 0 баллов – отсутствие участия
5.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др. мероприятиях по профилю своей деятельности	Наличие победителей и призеров среди воспитанников, участников конкурсов, соревнований и др. мероприятий	13 баллов – региональный уровень 12 баллов – городской уровень 0 баллов – отсутствие победителей и призеров
6.	Уровень участия воспитанников в массовых мероприятиях по профилю своей деятельности: - количество воспитанников педагога, участвующих в массовых мероприятиях, ед. (B) - среднесписочный состав детей педагога за отчётный период, ед. (B1)	Доля воспитанников, участвующих в массовых мероприятиях, % Доля = (B/B1)x100%	выше 10 % - 10 баллов 10 % - 4 балла менее 10% - 0 баллов Уровень городской, республиканский, российский – 10 баллов (дополнительно)
7.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) на качество предоставляемой услуги (опрос), %.	90% и более - 5 баллов менее 90% - 0 баллов
8.	<i>Реализация совместных мероприятий с родителями воспитанников (мастер-классы, работа родительского клуба, семейный досуг), обеспечивающих сплочение семей воспитанников в группе за рамками образовательной деятельности</i> - количество разных семей, вовлеченных в совместную деятельность за отчётный период = K - общее количество семей детей педагога = K1	Доля разных семей педагога, вовлечённых в совместную деятельность за рамками образовательной деятельности, % Доля семей = (K/K1)x100%	76-100% - 8 баллов 51-75% - 6 баллов 21-50% - 4 балла 0-20% - 0 баллов
9.	Уровень индивидуального профессионального развития	По итогам учебного года опыт работы педагога по одному направлению деятельности рекомендован к обобщению на городском уровне	8 баллов – опыт обобщён на уровне учреждения и рекомендован к трансляции на городском уровне 0 баллов – не обобщён опыт

10.	Профессиональное совершенствование	Участие в профессиональных педагогических мероприятиях (конкурсах, конференциях, семинарах, педагогических олимпиадах и т.д.) с выступлением на городском, региональном и федеральном уровнях на некоммерческой основе, за 1 этап	11 баллов – федеральный уровень 8 баллов – региональный уровень 6 баллов – городской уровень 4 балла – уровень учреждения 0 баллов – участие отсутствует Участие в профессиональном конкурсе «Педагог года» – 10 баллов (дополнительно) Призовое место в соответствии с Положением – 10 баллов (дополнительно)
11.	Уровень личных достижений специалиста (статьи, публикации, методические разработки)	Наличие личных достижений воспитателя, подтверждающих организаторский уровень	8 баллов – наличие достижений 0 баллов – отсутствие достижений
12.	<i>Участие в общественной жизни учреждения</i> - количество выполненных педагогом общественных поручений, связанных с деятельностью учреждения (О1) - общее количество общественных поручений за отчётный период (О)	Доля выполненных общественных поручений от общего количества общественных поручений за отчётный период Доля = (О1/О)х100%	от 50% - 100% - 5 баллов от 16 % - 50% - 4 баллов от 5% - 16% - 3 балла до 5% - 2 балл
13.	Участие в работе комиссий учреждения, регламентированных Положениями о работе комиссий	Участие в одном заседании каждой комиссии учреждения в соответствии с планом работы комиссии	2 балла
14.	Интенсивность и высокие результаты работы наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников – исполнение ролей персонажей на детских праздниках	Количество выступлений (в разных или однотипных ролях), исполненных педагогом, за отчетный период	1 выступление - 3 балла
15.	Участие в подготовке и проведении открытого мероприятия различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального) на базе учреждения в отчётный период - количество поручений, выполненных педагогом в соответствии с планом подготовки, ед. (Д1)	Доля участия в подготовке и проведении открытого мероприятия различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального) в соответствии с планом подготовки Доля = (Д1/Д)х100	71% -100% - 10 баллов 31%-70% - 7 баллов 15% - 30% - 5 баллов 4%-14% - 3 балла 3% и ниже - 1 балл

	- общее количество поручений плана подготовки, ед. (Д)		
16.	Количество сопровождений детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада за рамками своего рабочего времени	Каждое сопровождение детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада	2 балла
17.	Количество выполненных непредвиденных особо важных и ответственных работ, связанных с обеспечением бесперебойной работы образовательного учреждения	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
18.	Количество выполненных важных и ответственных работ, выходящих за рамки рабочего времени	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
19.	Открытость образовательного учреждения	Регулярность наполнения официальной страницы в социальной сети ВКонтакте в соответствии с действующим законодательством и локальными актами организации, %	100% - 6 баллов менее 100% - 0 баллов
Всего:			207

**Показатели деятельности и индикаторы эффективности деятельности педагогических работников по должности «педагог-психолог»
МДОУ «Детский сад № 64»**

№ п/п	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, единицы измерения	Критерии для расчёта количества баллов
1.	Инновационная деятельность специалиста по профилю своей деятельности	Трансляция опыта специалиста в статусе базовой, стажировочной площадки, ресурсного центра, проектной деятельности на региональном или городском уровне	15 баллов – на региональном уровне 8 баллов - на городском уровне 0 баллов – отсутствие деятельности
2.	<i>Реализация программ и проектов, направленных на социализацию детей:</i>		
2.1.	- количество мероприятий индивидуальной программы сопровождения одарённого ребёнка, реализованных педагогом за отчётный период, ед.	Доля реализации каждой индивидуальной программы сопровождения одарённого ребёнка за отчетный период, %	100% - 7 баллов менее 100% - 0 баллов

	(И) - количество запланированных мероприятий индивидуальной программы сопровождения одарённого ребёнка, за отчётный период, ед. (И1)	$Доля = (И/И1) \times 100\%$	
2.2.	- количество мероприятий индивидуальной программы сопровождения ребёнка с ограниченными возможностями здоровья, реализованных педагогом за отчётный период, ед. (О) - количество запланированных мероприятий индивидуальной программы сопровождения ребёнка с ограниченными возможностями здоровья, за отчётный период, ед. (О1)	Доля реализации каждой индивидуальной программы сопровождения ребёнка с ограниченными возможностями здоровья за отчетный период, % $Доля = (О/О1) \times 100\%$	100% - 7 баллов менее 100% - 0 баллов
2.3.	- количество мероприятий программы, направленной на социализацию воспитанников, реализованных педагогом за отчётный период, ед. (С) - количество запланированных мероприятий программы, направленной на социализацию воспитанников, за отчётный период, ед. (С1)	Доля реализации каждой программы, направленной на социализацию воспитанников, за отчетный период, % $Доля = (С/С1) \times 100\%$	100% - 7 баллов менее 100% - 0 баллов
3.	<i>Реализация долгосрочных программ, реализуемых совместно с учреждениями образования (дополнительное, общее) и культуры, и интегрированных в образовательную систему МДОУ «Детский сад № 64» по профилю своей деятельности:</i> - количество мероприятий долгосрочной программы дополнительного образования, реализованных педагогом за отчётный период, ед. (К) - количество запланированных мероприятий долгосрочной программы дополнительного образования, за отчётный период, ед. (К1)	Доля реализации каждой долгосрочной программы за отчетный период, % $Доля = (К/К1) \times 100\%$	76-100% - 5 баллов 51%-75% - 2 баллов менее 50% - 0 баллов
4.	Реализация национальных проектов по профилю своей деятельности	Участие педагога (группы) в национальных проектах	15 баллов – наличие участия 0 баллов – отсутствие участия

5.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др. мероприятиях по профилю своей деятельности	Наличие победителей и призеров среди воспитанников, участников конкурсов, соревнований и др. мероприятий	15 баллов – региональный уровень 12 баллов – городской уровень 0 баллов – отсутствие победителей и призеров
6.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством оказываемой услуги	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) на качество предоставляемой услуги (опрос), %.	90% и более - 5 баллов менее 90% - 0 баллов
7.	<i>Реализация совместных мероприятий с родителями воспитанников (мастер-классы, работа родительского клуба, семейный досуг), обеспечивающих сплочение семей воспитанников в группе за рамками образовательной деятельности</i> - количество разных семей, вовлеченных в совместную деятельность за отчетный период = К - общее количество семей детей педагога = К1	Доля разных семей педагога, вовлеченных в совместную деятельность за рамками образовательной деятельности, % Доля семей = (К/К1)х100%	76-100% - 12 баллов 51-75% - 7 баллов 21-50% % – 5 балла 0-20% - 0 баллов
8.	Уровень индивидуального профессионального развития	По итогам учебного года опыт работы педагога по одному направлению деятельности рекомендован к обобщению на городском уровне	10 баллов – опыт обобщён на уровне учреждения и рекомендован к трансляции на городском уровне 0 баллов – не обобщён опыт
9.	Профессиональное совершенствование	Участие в профессиональных педагогических мероприятиях (конкурсах, конференциях, семинарах, педагогических олимпиадах и т.д.) с выступлением на городском, региональном и федеральном уровнях на некоммерческой основе, за 1 этап	11 баллов – федеральный уровень 8 баллов – региональный уровень 6 баллов – городской уровень 4 балла – уровень учреждения 0 баллов – участие отсутствует Участие в профессиональном конкурсе «Педагог года» – 10 баллов (дополнительно) Призовое место в соответствии с Положением – 10 баллов (дополнительно)
10.	Уровень личных достижений специалиста (статьи, публикации, методические разработки)	Наличие личных достижений воспитателя, подтверждающих организаторский уровень	8 баллов – наличие достижений 0 баллов – отсутствие достижений

11.	Участие в общественной жизни учреждения - количество выполненных педагогом общественных поручений, связанных с деятельностью учреждения (О1) - общее количество общественных поручений за отчетный период (О)	Доля выполненных общественных поручений от общего количества общественных поручений за отчетный период $\text{Доля} = (O1/O) \times 100\%$	от 50% - 100% - 5 баллов от 16 % - 50% - 4 баллов от 5% - 16% - 3 балла до 5% - 2 балл
12.	Участие в работе комиссий учреждения, регламентированных Положениями о работе комиссий	Участие в одном заседании каждой комиссии учреждения в соответствии с планом работы комиссии	2 балла
13.	Интенсивность и высокие результаты работы наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников – исполнение ролей персонажей на детских праздниках	Количество выступлений (в разных или однотипных ролях), исполненных педагогом, за отчетный период	1 выступление - 3 балла
14.	Участие в подготовке и проведении открытого мероприятия различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального) на базе учреждения в отчетный период - количество поручений, выполненных педагогом в соответствии с планом подготовки, ед. (Д1) - общее количество поручений плана подготовки, ед. (Д)	Доля участия в подготовке и проведении открытого мероприятия различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального) в соответствии с планом подготовки $\text{Доля} = (D1/D) \times 100$	71% -100% - 10 баллов 31%-70% - 7 баллов 15% - 30% - 5 баллов 4%-14% - 3 балла 3% и ниже - 1 балл
15.	Количество сопровождений детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада за рамками своего рабочего времени	Каждое сопровождение детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада	2 балла
16.	Количество выполненных непредвиденных особо важных и ответственных работ, связанных с обеспечением бесперебойной работы образовательного учреждения	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
17.	Количество выполненных важных и ответственных работ, выходящих за рамки рабочего времени	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
18.	Открытость образовательного учреждения	Регулярность наполнения официальной страницы в социальной сети ВКонтакте в соответствии с	100% - 6 баллов менее 100% - 0 баллов

		действующим законодательством и локальными актами организации, %	
Всего:			207

Показатели деятельности и индикаторы эффективности деятельности работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих МДОУ «Детский сад № 64»

№ п/п	Показатели деятельности	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Участие в общественной жизни учреждения - количество выполненных общественных поручений, связанных с деятельностью учреждения (О1) - общее количество общественных поручений за отчётный период (О)	Доля выполненных общественных поручений от общего количества общественных поручений за отчётный период Доля = (О1/О)х100%	от 50% - 100% - 4 баллов от 16 % - 50% - 3 баллов от 5% - 16% - 2 балла до 5% - 1 балл
2.	Участие в работе комиссий учреждения, регламентированных Положениями о работе комиссий	Участие в работе каждой комиссии учреждения в соответствии с планом работы комиссии	2 балла
3.	<i>Интенсивность и высокие результаты работы наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников</i> Исполнение ролей персонажей на детских праздниках: - количество выступлений (в разных или однотипных ролях), исполненных работником, за отчетный период, Р1 - общее количество ролей на всех праздничных мероприятиях за отчетный период, Р	Доля исполнения ролей персонажей на детских праздниках к общему количеству ролей на всех праздничных мероприятиях Доля = (Р1/Р)×100%	50% - 100% - 5 баллов 16% - 50% - 4 балла 5% - 15% - 3 балла 1% - 5% - 2 балл
4.	Участие в подготовке и проведении открытого мероприятия различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального) на базе учреждения в отчётный период - количество поручений, выполненных работником в соответствии с планом подготовки, ед. (Д1) - общее количество поручений плана подготовки, ед. (Д)	Доля участия в подготовке и проведении открытого мероприятия различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального) в соответствии с планом подготовки Доля = (Д1/Д)х100	61% -100% - 4 балла 31%-60% - 3 балла 4% - 30% - 2 балл до 3% - 1 балл
5.	Количество сопровождений детей на выездных	Каждое сопровождение детей на выездных мероприятиях	2 балла

	мероприятиях за пределы детского сада за рамками своего рабочего времени	за пределы детского сада	
6.	Количество выполненных непредвиденных особо важных и ответственных поручений, связанных с обеспечением бесперебойной работы образовательного учреждения	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
7.	Количество выполненных важных и ответственных работ, выходящих за рамки рабочего времени	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
8.	<p><i>Количество дней, фактически посещенных одним ребенком, с учетом пропусков, в том числе, и по болезни, за отчётный период</i></p> <p>- плановое значение количества посещений за отчётный период = Пк - фактическое значение количества посещений за отчётный период (в учёт берутся месяцы функционирования организации) = Фк</p>	<p>Посещаемость воспитанниками группы (общий показатель в расчете на 1 ребенка) от общего количества дней посещения, в том числе и по состоянию здоровья, %</p> <p style="text-align: center;">Посещаемость = (Фк/Пк)x100%</p>	<p><u>Дети до 3 лет:</u> 80% и более - 10 баллов 60% и более - 7 баллов 45% и более - 5 баллов менее 45% - 0 баллов</p> <p><u>Дети от 3 до 7 лет:</u> 85% и более - 10 баллов 75% и более - 7 баллов 67% и более - 5 баллов менее 67% - 0 баллов</p>

Показатели деятельности и индикаторы эффективности деятельности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих МДОУ «Детский сад № 64»

№ п/п	Показатели деятельности	Критерий эффективности деятельности	Количество баллов
1.	<p><i>Участие в общественной жизни учреждения</i></p> <p>- количество выполненных общественных поручений, связанных с деятельностью учреждения (О1) - общее количества общественных поручений за отчётный период (О)</p>	<p>Доля выполненных общественных поручений от общего количества общественных поручений за отчётный период</p> <p style="text-align: center;">Доля = (О1/О)x100%</p>	<p>от 50% - 100% - 4 балла от 16 % - 50% - 3 балла от 5% - 16% - 2 балла до 5% - 1 балл</p>
2.	Участие в работе комиссий учреждения, регламентированных Положениями о работе комиссий	Участие в работе каждой комиссии учреждения в соответствии с планом работы комиссии	2 балла
3.	<p><i>Интенсивность и высокие результаты работы наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников</i></p> <p>Исполнение ролей персонажей на детских праздниках:</p>	Доля исполнения ролей персонажей на детских праздниках к общему количеству ролей на всех праздничных мероприятиях	<p>50% - 100% - 5 баллов 16% - 50% - 4 балла 5% - 15% - 3 балла 1% - 5% - 2 балл</p>

	- количество выступлений (в разных или однотипных ролях), исполненных работником, за отчетный период, P1 - общее количество ролей на всех праздничных мероприятиях за отчетный период, P	Доля = (P1/P)×100%	
4.	Участие в подготовке и проведении открытого мероприятия различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального) на базе учреждения в отчётный период - количество поручений, выполненных работником в соответствии с планом подготовки, ед. (Д1) - общее количество поручений плана подготовки, ед. (Д)	Доля участия в подготовке и проведении открытого мероприятия различного уровня (международного, российского, республиканского, муниципального) в соответствии с планом подготовки Доля = (Д1/Д)х100	61% -100% - 4 балла 31%-60% - 3 балла 4% - 30% - 2 балл до 3% - 1 балл
5.	Количество сопровождений детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада за рамками своего рабочего времени	Каждое сопровождение детей на выездных мероприятиях за пределы детского сада	2 балла
6.	Количество выполненных непредвиденных особо важных и ответственных поручений, связанных с обеспечением бесперебойной работы образовательного учреждения	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла
7.	Количество выполненных важных и ответственных работ, выходящих за рамки рабочего времени	Каждое выполненное ответственное поручение	2 балла

*Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад № 64 «Мармеландия»*

Критерии снижения стимулирующих выплат работникам МДОУ «Детский сад № 64»

№	Критерий снижения	Индикатор оценки	Коэффициент снижения
1.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Устные и письменные обращения родителей (законных представителей) на действия сотрудников; материалы проведённых служебных расследований; протоколы проверок по жалобам	50% баллов
2.	Наличие травм воспитанников	Зафиксированные травмы медицинским персоналом в личной медицинской карте воспитанника	50% баллов
3.	Наличие замечаний по результатам контроля (недобросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором; неисполнение показателей муниципального задания; несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, действующих в МДОУ «Детский сад № 64», требований по охране труда и обеспечению безопасности труда; пожарной безопасности и санитарно-эпидемиологических требований к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, производственной санитарии; несоблюдение трудовой дисциплины; правил делового этикета с коллегами, партнерами и клиентами работодателя; привлечение к дисциплинарной ответственности в течение всего периода действия наказания)	Материалы контроля (протоколы, акты, служебные записки, справки по результатам проверки, приказы), подтверждающие наличие замечаний, фактов привлечения к дисциплинарной ответственности	100% баллов
4.	Небрежное отношение к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников (бой посуды, порча мягкого инвентаря, мебели, сантехники, технологического и компьютерного оборудования)	Журналы учёта выдачи материальных средств, журнал боя посуды	30% баллов

