

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Вагжанова ул., д.7, корп. 1, Тверь, 170100  
Тел.: (4822) 47-73-82, 33-32-16  
Факс: (4822) 34-64-52  
E-mail: employ@trudzanto.ru  
trudzan.tverreg.ru  
(трудзан.тверскаяобласть.рф)

29.10.2021 № 4986-ЕИ

На \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**Государственная инспекция  
труда в Тверской области**

**МДОУ Детский сад №6**  
ул.Советская, д27, с.Ведное,  
Рамешковский район, Тверская  
область, 171423

**Представителю работников  
МДОУ Детский сад №6**

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области сообщает о том, что коллективный договор **МДОУ Детский сад №6** прошёл уведомительную регистрацию в соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерации 29 октября 2021 года. Регистрационный номер 457.

При регистрации коллективного договора выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора (пункт)	Нормативный правовой акт (пункт, статья)
1.	Ограничивается круг лиц, имеющих право на отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работодателем в обязательном порядке по заявлению работника (п.3.21).	ч.2 ст.128 ТК РФ

**Исполняющий обязанности  
начальника Главного управления**

**Е.Ю. Игнатова**

Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,  
хранится в системе электронного документооборота  
Правительства Тверской области.

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат: 25E7EDF9CB696742A5AE5125A68641FD243FB4C0  
Кому выдан: Игнатова Елена Юрьевна  
Действителен: с 29.01.2021 до 29.04.2022

Редько Александр Васильевич  
8 (4822) 47 73 94

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021 -2024

---

## муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №6

*Принят на общем собрании трудового коллектива  
МДОУ детский сад №6  
Протокол №1  
от 26.08.2021 года*

### **Коллективный договор подписали:**

#### **от работодателя:**

Заведующий МДОУ  
детский сад №6

#### **от работников:**

Председатель  
трудоого коллектива МДОУ  
детский сад №6

## Содержание

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....</b>	<b>4</b>
<b>3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....</b>	<b>6</b>
<b>4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....</b>	<b>9</b>
<b>5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....</b>	<b>11</b>
<b>6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....</b>	<b>12</b>
<b>7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....</b>	<b>14</b>
<b>8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....</b>	<b>14</b>
<b>9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ.....</b>	<b>15</b>
<b>10. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников.....</b>	<b>16</b>
<b>11. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 (соглашение по охране труда).....</b>	<b>25</b>

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад №6
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 образовательного учреждения (далее - учреждение) 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:  
работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Орловой Светланы Леонидовны** (далее – работодатель);  
работники образовательной организации в лице их представителя – трудового коллектива организации в лице председателя трудового коллектива (далее – трудовой коллектив) **Аванесян Анушик Яшаровны**
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора
- 1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под росписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

***При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.***

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Уведомлять трудовой коллектив организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Уведомление трудового коллектива организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ, производится также при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ, не избрание на должность.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием трудового коллектива организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность).

2.3. **Трудовой коллектив в лице председателя** обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, согласованными с трудовым коллективом организации.

3.2. Для руководителя и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 часов в неделю**.

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- воспитателям, не более **36 часов в неделю** за одну ставку заработной платы (должностного оклада)

- музыкальному руководителю не более **9 часов в неделю за 0,25** ставки заработной платы (должностного оклада)

3.4 Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной проверки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более **36 часов в неделю**.

3.5 Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной проверки условий труда.

3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющимися инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю.

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия трудового коллектива организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения трудового коллектива организации.

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

3.11. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством

Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с трудовым коллективом организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.17. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- вне зависимости от общей продолжительности отпусков без сохранения заработной платы «время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года» включается в стаж для расчета отпуска, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.18. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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. (ТК РФ 117.1)

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанных в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней (ТК РФ 117.2)

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании о коллективного договора с учетом результатов специальной проверки условий труда.

3.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.21. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

### **3.2. Трудовой коллектив в лице председателя обязуется:**

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (*в виде перечисления на заработную карту банка*).

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 число каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций района;
- выплаты стимулирующего характера (см. в *Приложении №1*);
- премиальные выплаты.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Работникам, награжденным ведомственными наградами и отраслевыми нагрудными знаками:

«Почетный работник общего образования РФ»

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

«Отличник просвещения»,

«Отличник народного образования»,

полученные до 13.01.99 года

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

4.11. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.12. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.13. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера административно-управленческому составу образовательной организации - исходя из фонда экономии заработной платы административно – управленческого состава.

4.16. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.17. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.2.4. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6 Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (*Приложение №2 к коллективному договору*).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с **трудовым коллективом** в комиссию по охране труда, для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

#### 6.4. **Работники обязуются:**

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений *с сохранением за это время средней заработной платы.*

## **VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

7. **Трудовой коллектив в лице председателя** обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом.

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

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

7.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

7.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.7. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

7.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

7.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

8. Стороны договорились:

8.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

8.2. Работодатель обязан в течение трех календарных месяцев со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

8.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

8.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

## 1. IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 01.09.2024 года включительно.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

9.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

**От работодателя:**

**Заведующий МДОУ  
детский сад №6**

\_\_\_\_\_  
(подпись, **Орлова С.Л.**  
Ф.И.О.)

М.П.

01.09.2021 года

**От работников:**

**Председатель  
трудоого коллектива**

\_\_\_\_\_  
(подпись **Аванесян А.Я.**  
Ф.И.О.)

01.09.2021 года

Приложение №1

**ПРИНЯТО:**  
Советом МДОУ детский сад №6  
детский сад №6  
Протокол №4  
от 26.05.2014 го

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Заведующим МДОУ  
\_\_\_\_\_С.Л.Орлова  
Приказ № 11а  
от 30.05.2014 года

**СОГЛАСОВАНО:**  
Представитель трудового  
коллектива МДОУ детский сад №6  
\_\_\_\_\_А.Я.Аванесян

## **Положение**

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №6, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования**

## **с.Ведное**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №6, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее - ДОО) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогов ДОО в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Задачи оценки профессиональной деятельности педагогов:

- выявление направлений для работы по повышению эффективности деятельности согласно полученным данным;
- использование результатов оценки при установлении выплат стимулирующего характера;
- усиление материальной заинтересованности руководителей ДОО в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников ДОО, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – стимулирующая часть ФОТ) выплачивается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

### **2. Порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогов ДОО в целях выплаты стимулирующей части ФОТ**

2.1. Районный отдел образования Рамешковского района утверждает перечень направлений, по которым оценивается эффективность деятельности педагогов ДОО. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогу дошкольного образовательного учреждения. Система показателей качества и результативности труда педагогов ДОО утверждается настоящим Положением.

2.2. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогов руководителем ДОО создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят представители трудового коллектива образовательного учреждения.

2.3. Председателем экспертной комиссии назначается заведующий ДООУ.

2.4. Экспертная комиссия осуществляет оценку эффективности профессиональной деятельности педагогов ДООУ по результатам работы за текущий месяц.

### **3. Показатели эффективности профессиональной деятельности педагогов ДООУ**

3.1. Показатели эффективности деятельности педагогов ДООУ определяются в соответствии с оценочным листом (приложение к настоящему Положению).

3.2. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности педагога в баллах, затем баллы суммируются.

3.3. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается по итогам работы за текущий месяц руководителем учреждения.

### **4. Порядок выплаты стимулирующей части ФОТ педагогам ДООУ**

4.1. После согласования с экспертной комиссией (советом по распределению стимулирующей части ФОТ) заведующий ДООУ утверждает результаты распределения приказом, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты стимулирующей части ФОТ педагогам ДООУ.

4.2. Районный отдел образования Рамешковского района вправе осуществлять контроль за деятельностью заведующего ДООУ по распределению средств стимулирующей части ФОТ педагогам ДООУ.

### **5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты**

#### **оценки эффективности деятельности педагогов ДООУ**

5.1. В случае несогласия педагога ДООУ с оценкой эффективности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя заведующего ДООУ с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывается для её рассмотрения заседание экспертной комиссии

5.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии (совета по распределению стимулирующей части ФОТ) ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных.

Оценка, данная экспертной комиссией (советом по распределению стимулирующей части ФОТ) на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

Приложение  
к положению о распределению  
стимулирующего фонда  
оплаты труда

### Перечень показателей, характеризующих результативность деятельности воспитателей

Фамилия, имя, отчество педагога – \_\_\_\_\_  
отчетный период \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года

№\п	Показатель	Критерии оценки	Макс. Балл 5	Балл(сводящая оценка)	Балл) Экспертная группа)	Анализ деятельности
1	<b>Обеспечение безопасности</b>	-отсутствие травматизма среди воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	<b>56</b>			
2	<b>Фактическая посещаемость детьми групп</b>	От 1-3 лет: Свыше 80% от 70% до 80% от 60% до 70%	<b>5</b> <b>4</b> <b>3</b>			
		-от 4 до 7 лет: Свыше 90% От 80 до 90% От 70 до 80%	<b>5</b> <b>4</b> <b>3</b>			
3	<b>Эффективность организации предметно-развивающей среды в группах, на участках.</b>	-качественное содержание территории участка (в соответствии времени года)	<b>56</b>			
4	<b>Организация взаимодействия с семьями воспитанников</b>	-использование нетрадиционных форм работы с родителями: КВН, викторины ,конкурсы, семейные	За одно мероприятие <b>5 б</b>			

		праздники и т.д.				
		-отсутствие родительской задолженности	<b>5 б.</b>			
		-отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей.	<b>5б.</b>			
<b>5</b>	<b>Общественная оценка деятельности воспитателя</b> Анкетирование родителей	-благодарственные письма общественности ( от РРОО, от администрации МДОУ, от родителей и др.ограгизаций)	<b>5 б.</b> За каждое			
		-положительные публикации в средствах массовой информации	<b>5б.</b> за каждое			
<b>6</b>	<b>Активность педагога</b>	-проведение занятия на уровне сада	За каждое мероприятие - <b>4 б.</b>			
		-проведение занятия на МО	За каждое мероприятие- <b>5 б.</b>			
		-участие в подготовке праздника	За каждое мероприятие - <b>5 б.</b>			
		- проведение праздников	За каждое мероприятие - <b>5 б.</b>			
<b>8</b>	<b>Профессиональное развитие</b>	Курсы повышения квалификации	<b>5 б.</b>			
		Заочное обучение в педагогических вузах, колледжах.	<b>3 б.</b>			
		Наличие педагогического образования	<b>5б</b>			
		<u>Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства:</u>				

		-- на муниципальном уровне	За каждое мероприятие -5 б.			
		-на областном уровне и выше	За каждое мероприятие -5 б.			
		-на федеральном уровне	За каждое мероприятие -10 б.			
9	Участие в работе системы повышения квалификации и педагогических работников, совершенствование профессионального мастерства, самообразование	- выступление на педагогической конференции	5 б.			
		-участие в районных МО	2 б.			
		- выступление на МО, семинарах и круглых столах	4 б.			
		Участие в работе творческой группы внутри МДОУ с комплексно-тематическим планированием. с ФГОС	5б.			
10	Инновационная деятельность в системе воспитания	Использование новых инновационных технологий, методик: Применение проектных методик и технологий в образовательном процессе	5б.			
12	Оказание дополнительных образовательных услуг.	Кружки, секции	5б			
13	Общий педагогический стаж	От 1 года до 5-х лет	1 б.			
		От 5лет до 10 лет	2б.			

		От 10 лет до 15 лет	<b>3 б.</b>			
		От 15 лет до 20 лет	<b>4 б.</b>			
		От 20 лет и более	<b>5 б.</b>			
<b>14</b>	<b>Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости и групп</b>	за одного ребенка свыше установленной нормы наполняемости	<b>1 б.</b>			
<b>15</b>	<b>Возрастная трудность</b>	Работа с детьми ОВЗ	<b>5 б.</b>			
		Адаптационный период	<b>5б</b>			
		Работа в разновозрастной группе	<b>5б</b>			
<b>16</b>	<b>Активность детей</b>	Участие детей в конкурсах, в выставках:				
		Внутри ДОУ	За каждое мероприятие - <b>2б.</b>			
		На муниципальном уровне	За каждое мероприятие - <b>5б.</b>			
		На региональном уровне	За каждое мероприятие – <b>3б.</b>			
		На федеральном уровне (заочно)	За каждое мероприятие - <b>4б</b>			
		Работа с социумом (выступление на концертах, в организациях района):				
		- на муниципальном уровне	<b>5 б</b>			
<b>17</b>	<b>Выполнение особо важных</b>	Оформление зала к мероприятиям	<b>5 б</b>			

	<b>ответственны х работ</b>	-активное участие в ролях на детских праздниках, общественных мероприятиях МДОУ	За каждую роль по -2б.			
<b>18</b>	<b>Увеличение объема работ</b>	Согласие на совместительство во время отсутствия основного работника	За каждый отработанный день по 1б			
<b>Общая сумма баллов</b>			<b>176</b>			

**Перечень показателей, характеризующих результативность  
деятельности музыкального руководителя**

в \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№\п	Показатель	Критерии оценки	Балл	Оценка педагога	Оценка экспертной комиссии	Анализ деятельности
1	Обеспечение безопасности, здоровьесбережение	-отсутствие травматизма среди воспитанников вовремя воспитательно-образовательного процесса	8			
		-соблюдение санитарно-эпидемиологических норм -соблюдение режима мероприятий	3			
2	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	- проведении досугов, семейных праздников,	10			
		консультаций ,участие в проведение родительских собраний.	9			
		-оформление наглядной агитации	6			
		-отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей.	6			
3	Активность воспитанников	Участие в конкурсах .фестивалях и других мероприятиях	8			
4	Результативность работы по созданию условий для	Создание условий для развития музыкальных способностей детей:	8			

	музыкального развития детей	консультации с педагогами по созданию условий по музыкальному развитию в группах(уголки, изготовление дидактического материала )				
5	Общественная оценка деятельности педагога	-благодарственные письма общественности	8			
		-положительные публикации в средствах массовой информации	8			
6	Своевременность и качество оформления документации	-план воспитательно-образовательной работы	5			
		-своевременное оформление результатов диагностики	6			
7	Результативное участие педагога в проведении открытых мероприятий	-проведение занятия на уровне сада	10			
		-проведение занятия на МО	11			
		-участие в подготовке и проведении праздников, развлечений.	8			
8	Профессиональное развитие	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства				
		-на областном уровне и выше	10			
		-на муниципальном уровне	8			
9	Участие в работе системы повышения квалификации и педагогических работников, совершенствовании профессионального мастерства, самообразование	-участие в работе педагогических районных конференциях	5			
		-участие в районных МО	5			
10	Инновационная деятельность в системе воспитания	Использование новых инновационных технологий. Методик	8			

11	Оказание дополнительных образовательных услуг.	Кружки, секции	5			
12	Стаж работы в данном учреждении	До 5 лет	5			
		5-10 лет	7			
		10 и более	9			
Итого			176			

Приложение №2

### Соглашение по охране труда.

Администрация в лице заведующего Орловой С.Л. и трудовым коллективом МДОУ детский сад №6 в лице председателя Аванесян А.Я. заключили настоящее соглашение о том, что в период с сентября 2021 года по август 2022г. будут выполнены следующие мероприятия по охране труда работников МДОУ.

№/пп	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры.	ежедневно	Орлова С.Л. – заведующий
2.	Своевременное обеспечение спецодеждой орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты.	ежемесячно	Орлова С.Л. – заведующий
3.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	в течении всего срока	Орлова С.Л. – заведующий
4.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях.	в течении всего срока	Орлова С.Л. – заведующий
5.	Завоз песка для пополнения песочниц	май	Орлова С.Л. – заведующий
6.	Контроль за состоянием системы тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	ежедневно	Орлова С.Л. – заведующий
7.	Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдение техники безопасности, ПБ на рабочем месте	постоянно	Орлова С.Л. – заведующий

Заведующий МДОУ детский сад №6

С.Л.Орлова

Председатель трудового коллектива

А.Я.Аванесян