**ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА**

**муниципального дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад №84» Ленинского района г. Саратова.**

**Юридический адрес:** 410052 г. Саратов ул. Мира, 8

**Телефон:** 63-14-75

**e-mail:** [**mdou.84@mail.ru**](mailto:mdou.84@mail.ru)

**Сайт ДОУ: http://dou84.edu.sarkomobr.ru/**

**Лицензия на право осуществления образовательной деятельности:**

№ 64ЛО1 № 0000261 от 06.12.2012г.

**Год постройки здания** 1980 г.

**Площадь здания** 1387.9 кв.м

**Площадь территории -** 4.450 кв.м

**Ф.И.О. заведующего** Юмаева Раися Рышатовна

**Председатель ПК** Кикпаева Ирина Викторовна

**Количество работников**-30ч.

**Сведения о педагогических кадрах:** 12

**-высшая категория-** 2

**-первая квалификационная категория -** 4

**-без категории** - 6

**-МОП**-18

**Списочный состав детей -** 155

**Количество групп** - 5

**Используемая программа:** 1)«Основная образовательная программа дошкольного образовательного учреждения составленная на основе примерной основной общеобразовательной программы "От рождения до школы" под редакцией Н.Е.Вераксы, М.А.Васильевой, Т.С.Комаровой с учетом ФГОС ДО", Парциальные программы: «ОЗОЖ» Н.М.Смирнова; «Приобщение детей к истокам русской народной культуры» О.Л. Князева.

**Основные направления:** 1)Личностно – ориентированный подход в воспитании и обучении как способность реализации творческого потенциала педагогических работников и воспитанников.

2) Изучение и применение новых технологий, способствующих формированию всесторонне развитой личности.

3) Обеспечение эмоционального благополучия и сохранение физического здоровья дошкольников, максимальное развитие творческого потенциала, физических и интеллектуальных возможностей.

4) Воспитание гражданской позиции у детей, стремление к познанию истории родного края, любви и уважения к традициям, обычаям и культуре его народа.

**Приоритетное направление работы:** Создание комплексной системы физкультурно-оздоровительной работы с детьми, направленной на сохранение и укрепление здоровья детей, совершенствования их физического развития, улучшение физической и умственной работоспособности, формирование у родителей, педагогов, воспитанников ответственности в деле сохранения собственного здоровья.

**Методическое обеспечение и оснащение педагогического процесса:** соответствует ФГОС ДО и отвечают всем требованиям СанПиН 2.4.1.3049-13 от 15.05.2013. В дошкольном учреждении созданы все необходимые условия, позволяющие в полной мере эффективно осуществлять образовательный процесс, решать задачи воспитания и развития детей с учетом основных направлений деятельности учреждения.

**Любимые праздники:** «День Знаний», «Осень золотая», «Новогодний калейдоскоп», «Рождество», «Пасха», «Масленица»**,** «День защиты детей», «День матери», «День ребенка», «Выпускной бал», «День космонавтики».

**Сотрудничество** ММУ «Городская поликлиника №16», Дворец культуры «Россия», детский театр «Планета Карамелька», студия детских развлечений «10 королевство»,

 Лицей №36, Культурно-выставочный центр "Радуга", детская библиотека №10.

**Материально-техническое оснащение** компьютеры, факс, телевизор, музыкальный центр, DVD, ксерокс, сканер, мультимедийное оборудование, магнитофоны

**Проекты, реализуемые в ДОУ, в рамках образовательного процесса:**

«Сотрудничество ДОУ и семьи в контексте ФГОС»

**Достижения ДОУ:**

2016-2017г. Городской конкурс «в содружестве с экскурсоводом» 1 место (старший воспитатель Кикпаева И.В.)

Районный детский танцевальный конкурс «Осенний марафон- 4» - 1 место;

**Отношение руководителя к коллективному договору и социальному партнерству. Исповедь директора.**

Мы все прекрасно знаем, что это за документ коллективный договор его значение и значимость.

Позвольте мне, высказать мое отношение к этому документу.

Я как руководитель задаю себе вопрос - зачем нужен коллективный договор?

С одной стороны, Трудовой кодекс говорит о праве, а не об обязанности работодателя заключать коллективный договор. С другой - Кодекс об административных правонарушениях предусматривает ответственность, связанную с нежеланием работодателя участвовать в его заключении. Коллективный договор-это локальный акт, который должен повышать правовые и социальные гарантии работников по сравнению с теми, что предусмотрены трудовым законодательством. С другой стороны - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения любой организации.

Поэтому, работая над проектом коллективного договора, руководитель получает уникальную возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников.

Коллективный договор должен стать главным документом социального партнерства. Этот документ в нашем учреждении признак культуры организации, современности, успешности и солидарности, направленный на обеспечение стабильности и эффективности работы коллектива.

Поэтому по истечению срока действия Коллективного договора на собрании трудового коллектива председатель профсоюзной первичной организации представляет анализ выполнения разделов Коллективного договора, отмечает положительные результаты, недостатки, намечаем пути дальнейшего совершенствования договора. Выступаю и я с отчетом от администрации.

Главным показателем успешной работы является членство профсоюзной первичной организации, которая в нашем саду составляет 100% уже много лет. Моя позиция при приеме работника на работу: «Вступаешь в профсоюз - ты член нашего коллектива, нет - значит нам не по пути ». Пока это действует. Следовательно, действие коллективного договора распространяется на всех работающих.

Приведу примеры выполнения пунктов Коллективного договора между работниками и работодателем.

**Раздел - Обеспечение занятости работников.**

Все педагогические работники обеспечены нагрузкой, которая составляет не менее 1 ставки, что дает возможность выработать воспитателям льготный педагогический стаж.

**Раздел- Время труда и время отдыха.**

Продолжительность рабочего времени соответствует существующему законодательству и Коллективному договору.

Ежегодный оплачиваемый отпуск определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем совместно с профсоюзным комитетом.

За время действия Коллективного договора предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

за работу без больничного листа; за непрерывный стаж работы свыше 15 лет;

за ненормированный день; за работу с вредными условиями труда;

председателю профсоюзной первичной организации производится доплата 20% за работу, не входящую должностную обязанность + дополнительный отпуск. Сроки оплаты отпусков не были нарушены.

**Раздел- Оплата и нормирование труда.**

В рамках реализации мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в дошкольных учреждениях на 2012-2018 годы, заключены эффективные контракты. Это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия труда, показатели и критерии оценки эффективной деятельности, стимулирующая выплата в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

Несмотря на трудности в системе оплаты труда, несмотря на кризис в мире на сегодняшний день заработная плата выплачивается своевременно.

**Раздел - Социальные гарантии и льготы. Прописанные в коллективном**

**Договоре обязательства выполняются в соответствии трудовым законодательством.**

Р**аздел** - **Охрана труда и здоровья.**

ТК РФ гласит о том, что условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда.

На сегодняшний день своевременно проводится специальная оценка условий труда. В этом году проводили специальную оценку условий труда за счет средств фонда социального страхования (4 рабочих места). Но, увы, старшей медсестре и машинисту по стирке белья выдали заключение о том, что уровень вредных факторов соответствует гигиеническим нормативам, значит нужно и вносить изменения в доп.соглашения и коллективный договор. Руководителю необходимо создавать безопасные и благоприятные условия для труда и отдыха работников, а также вести соответствующую документацию.

Уже много лет администрация нашего детского сада и профсоюз работают четко и слаженно, опираясь на взаимопонимание и уважение. Это тесное взаимодействие позволяет своевременно решать возникающие социальные проблемы, справедливо оценивать профессиональную деятельность педагогов.

Мне, как руководителю, видно, что председатель профкома - лидер, который защищает интересы своих коллег, борется за справедливые решения, всегда сплачивает коллектив, отзывается на просьбу коллеги по любому вопросу.

Руководитель и председатель профсоюза должны думать в одном направлении и стремиться к тому, чтобы в наших учреждениях не было проблем любого плана: кадрового, материального, духовного, информационного и прочее.

И у нас это так.

