

Государственное казенное учреждение  
Волгоградской области Центр занятости  
населения города Волгограда  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
регистрационный номер В99/1-2017 ВП  
« 10 » апреля 20 17 г.  
номер в журнале регистрации 162  
Ответственный за регистрацию  
Иванов Иосиф  
Иванов Иосиф

# **ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 279 Красноармейского района Волгограда» на 2017 – 2020 г.г.**

1. Приложение № 1, 2, 3 – новая редакция (прилагается)

Утвержден  
Общим собранием  
работников  
МОУ Детского сада № 279  
Протокол от 15.03.2017 № 2

От работодателя  
Заведующий  
МОУ Детского сада № 279  
Н.Б. Попова



От работников  
Председатель ПК  
МОУ Детского сада № 279  
Л.О. Тимофеева



Волгоград

муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 279  
Красноармейского района Волгограда»

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

МОУ Детского сада № 279

Т.О. Тимофеева

Протокол от 01.02.2017 № 2



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

МОУ Детским садом № 279

Н.Б. Попова

01.02.2017



**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
МОУ Детского сада № 279**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 279 Красноармейского района Волгограда» (далее – МОУ Детский сад).

1.4. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

**II. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

**2.1. Порядок приема на работу:**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МОУ Детском саду.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в МОУ Детском саду, другой - у работника.

2.1.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.6. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.8. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.1.9. Прием на работу оформляется приказом заведующего МОУ Детским садом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ заведующего МОУ Детским садом о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника заведующий обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.10. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе или по поручению заведующего или его представителя. При фактическом допущении работника к работе заведующий обязан оформить



с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.11. В соответствии со ст. 66 ТК РФ заведующий МОУ Детским садом ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными актами Российской Федерации.

2.1.12. Трудовые книжки работников хранятся в МОУ Детском саду. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.13. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, заведующий обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий МОУ Детским садом обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

## **2.2. Гарантии при приеме на работу:**

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

## **2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, заведующий обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом заведующего МОУ Детским садом, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Заведующий обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## 2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).



2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

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.

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом заведующего в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения заведующим заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом заведующего МОУ Детским садом в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников МОУ Детского сада допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- ликвидация МОУ Детского сада;
- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- уменьшение количества групп и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация МОУ Детского сада, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МОУ Детского сада;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом заведующего о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника заведующий МОУ Детским садом обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора заведующий обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

### III. Право на занятие педагогической деятельностью

3.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, предусмотренном действующим законодательством об образовании.

3.1.1. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую



организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), личной неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью первой настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй могут быть допущены к педагогической деятельности в соответствии с требованиями ст. 331 ТК РФ.

#### **IV. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

##### **4.1. Работник имеет право:**

- 4.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 4.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 4.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 4.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением ежегодных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 4.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 4.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 4.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 4.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 4.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

##### **4.2. Работник обязан:**

- 4.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекая других работников от выполнения их трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину;



- 4.2.2. **соблюдать** требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 4.2.3. незамедлительно сообщать заведующему о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 4.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 4.2.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ.).
- 4.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 4.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 4.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 4.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- 4.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам;
- 4.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом МОУ Детского сада, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

#### 4.3. Педагогические работники МОУ Детского сада имеют право:

- 4.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников;
- 4.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в МОУ Детском саду;
- 4.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
- 4.3.4. на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;
- 4.3.5. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- 4.3.6. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;
- 4.3.7. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;
- 4.3.8. пользоваться другими правами в соответствии с уставом МОУ Детского сада, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

#### 4.4. Педагогические работники МОУ Детского сада обязаны:

- 4.4.1. соблюдать права и свободы воспитанников, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию воспитанников;

4.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов МОУ Детского сада, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

4.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса;

4.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

4.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

4.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом МОУ Детского сада, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

#### **4.5. Работодатель имеет право:**

4.5.1. на управление МОУ Детским садом, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

4.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

4.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

4.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

4.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

4.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

4.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом МОУ Детского сада, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

#### **4.6. Работодатель обязан:**

4.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

4.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

4.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

4.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;



4.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время проведения указанных медицинских осмотров (обследований);

4.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

4.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников МОУ Детского сада;

4.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

4.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

4.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом МОУ Детского сада, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

#### 4.7. Ответственность сторон трудового договора:

4.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

4.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

4.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, предлагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

4.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

4.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка

Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

**4.7.6.** Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

**4.7.7.** Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

**4.7.8.** За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

**4.7.9.** Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

#### **4.8. Педагогическим работникам запрещается:**

- ~~отменять~~ по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- ~~отменять~~, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

#### **4.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:**

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить ~~легковоспламеняющиеся~~ и ядовитые вещества.

### **5. Рабочее время и время отдыха**

#### **5.1. Режим рабочего времени:**

**5.1.1.** В МОУ Детском саду устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

**5.1.2.** Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников МОУ Детского сада устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации.

**Режим** рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников МОУ Детского сада, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности МОУ Детского сада и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

**5.1.3.** Для педагогических работников МОУ Детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов (для педагогических работников, работающих с детьми в группах общеразвивающей направленности) и не более 25 часов (для



педагогических работников, работающих с детьми ограниченными возможностями здоровья) в расчет за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Режим работы заведующего МОУ Детским садом, определяется в соответствии с МОУ Детского сада и устанавливается в следующем порядке: 8.30 -17.30, обед 12.30 – 13.30.

5.1.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.6. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Заведующий ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.1.8. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.1.9. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочее время, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.1.10. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами МОУ Детского сада, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

5.1.11. При осуществлении в МОУ Детском саду функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

## 5.2. Время отдыха:

5.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;  
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);  
нерабочие праздничные дни;  
отпуска.

**5.2.2.** Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными актами Российской Федерации. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам МОУ Детского сада обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с детьми или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха в соответствии с графиком, кроме сторожей, для данных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего времени, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам МОУ Детского сада обеспечивается возможность приема пищи непосредственно на рабочем месте.

**5.2.3.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению заведующего.

**5.2.4.** Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

**5.2.5.** Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

**5.2.6.** Работникам МОУ Детского сада предоставляются:

- а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;
- б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 14 календарных дней в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**5.2.7.** Педагогическим работникам МОУ Детского сада предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 (56) календарных дней.

Педагогические работники МОУ Детского сада не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом МОУ Детского сада.

**5.2.8.** Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым заведующим с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период



нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый заведующим с учетом пожеланий работника, в случаях:  
временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

5.2.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.2.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

5.2.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Заведующий МОУ Детским садом обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность,

- выдает премию,

- награждает ценным подарком, почетной грамотой,

- представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## VII. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

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

7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

7.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.



7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МОУ Детского сада норм профессионального поведения или устава МОУ Детского сада может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ заведующего о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Заведующий до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## **VIII. Заключительные положения**

8.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в МОУ Детском саду на видном месте.

8.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся заведующим в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит, работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Правила внутреннего трудового распорядка составил  
заведующий МОУ Детским садом Н.Б. Попова

Введено в действие  
Приказом заведующего  
МОУ Детским садом  
от 01.02.2017 № 25-ОД

муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 279 Красноармейского района Волгограда»

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

МОУ Детского сада № 279

Л.О. Тимофеева

Протокол от 01.02.2017 № 2

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

МОУ Детским садом № 279

Н.Б. Попова

01.02.2017

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МОУ Детского сада № 279**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации; Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»; Федеральным Законом Российской Федерации от 19.июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12; Решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 г. № 25/731 «Об утверждении положения об оплате труда работникам образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» и Постановления от 29.06.2005 г. № 20/366 Волгоградского городского совета народных депутатов «О принятии положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (в ред. Решений Волгоградской городской Думы от 24.12.2014 № 24/712), Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 503 «О внесении изменений в приказы департамента по образованию администрации Волгограда»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 504 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Волгограда»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2012 № 497 «О внесении изменений в приказ от 25.07.2012 № 430 «Об утверждении методики определения коэффициента кратности, применяемого при установлении должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения, не участвующего в апробации новых систем оплаты труда в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Волгоградской области»; Приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям»; Приказом от 18.08.2014 № 482



«Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 279 Красноармейского района Волгограда» (далее – МОУ Детский сад) и включает в себя:

размеры окладов, должностных окладов работников МОУ Детского сада по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;

условия оплаты труда заведующего МОУ Детским садом;

порядок начисления и выплаты надбавки работникам, отнесенным к категории молодых специалистов;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ Детского сада формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника МОУ Детского сада, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников МОУ Детского сада, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника МОУ Детского сада предельными размерами не ограничивается.

1.7. Индексация размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников МОУ Детского сада в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ Детского сада**

2.1. Система оплаты труда работников МОУ Детского сада включают в себя размеры окладов, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ Детского сада устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;  
 настоящего Положения;  
 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
 мнения представительного органа работников МОУ Детского сада

2.3. Размеры окладов, должностных окладов работников МОУ Детского сада определяются путем суммирования размера оклада, должностного оклада по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Размер повышения оклада, должностного оклада по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада, должностного оклада, по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада.

2.4. Размеры окладов, должностных окладов по ПКГ работников МОУ Детского сада устанавливаются в следующих размерах:

	<b>Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень</b>	<b>Размер минимального оклада, должностного оклада, руб.</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	
1.1	1 квалификационный уровень: помощник воспитателя	4 355,00
<b>2</b>	ПКГ должностей педагогических работников:	
2.1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10 856,00
2.2	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог, методист, социальный педагог	11 230,00
2.3	4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог	11 605,00
<b>3</b>	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	
3.1	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	4 003,00
<b>4</b>	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	
4.1	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	5 004,00
<b>5</b>	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
5.1	1 квалификационный уровень: инженер-энергетик, инженер по охране труда	5 862,00



6	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
6.1	1 квалификационный уровень: вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, кастелянша, оператор стиральных машин	4 003,00
7	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
7.1	1 квалификационный уровень: врач-специалист	8 072,00
	3 квалификационный уровень: медицинская сестра,	6 634,00
	медицинская сестра ФТО,	6 634,00
	медицинская сестра по массажу	6 634,00
	инструктор по лечебной физкультуре,	6 114,00
	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	7 184,00

2.5. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ работникам МОУ Детского сада устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы).

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ Детского сада.

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - 0,30 от оклада, должностного оклада;
- первая квалификационная категория - 0,15 от оклада, должностного оклада.

Изменение размера повышающего коэффициента, установленного работникам за квалификационную категорию, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.7. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы) устанавливается работникам:

специальных (коррекционных) групп для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья - работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников, (далее - педагогические работники) - 0,20 от оклада, должностного оклада, прочим работникам образовательных учреждений - 0,15 от оклада, должностного оклада.

2.8. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей.

2.9. Размер оплаты труда медицинских работников МОУ Детского сада определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (наличие квалификационной категории);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов работы согласно окладу, должностному окладу).

2.9.1. К окладам, должностным окладам по соответствующим ПКГ медицинским работникам МОУ Детского сада устанавливаются повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;  
повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы).

2.9.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам в целях стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - 0,30 от оклада, должностного оклада;  
первая квалификационная категория - 0,15 от оклада, должностного оклада.

2.9.3. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (группы) устанавливается медицинским работникам МОУ Детского сада:

специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья - 0,15 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.9.4. Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных медицинским работникам, производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

### 3. Условия оплаты труда заведующего МОУ Детским садом

3.1. Система оплаты труда заведующего МОУ Детским садом включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио руководителя), заведующего определяются трудовым договором, заключенным с Красноармейским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда (далее – Работодатель). Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им МОУ Детского сада, и определяется в кратности, согласно объемных показателей, предоставляемых заведующим по состоянию на 01 сентября, утвержденных приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

Объемные показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальных образовательных учреждений по оплате труда руководителя МОУ по сумме баллов:

п/п	Показатель	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	За группу	10
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего	1



		квалификационную категорию: первую высшую	0,5 1
5.	Группы продленного дня	Наличие групп продленного дня	20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		За наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	30
7.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежитий и других структурных подразделений	За каждое указанное структурное под-разделение с количеством обучающихся (проживающих) до 100 человек	20
		От 100 до 200 человек	30
		Свыше 200 человек	50
8.	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
12.	Наличие на балансе образовательного учреждения: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники	За каждую единицу	до 3, но не более 20 всего
	Учебных кораблей, катеров, самолетов, и другой учебной техники	За каждую единицу	20
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других)	За каждый объект, находящийся на балансе образовательных учреждений	30
		В других случаях	15
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га или при орошаемом земледелии – 0,25га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
15.	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
16.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованными этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие в образовательном учрежденных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)		
18.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5
19.	Наличие в дошкольном образовательном учреждении групп компенсирующей или оздоровительной направленности.	за каждую группу	5

При этом коэффициент кратности оклада заведующего определяется по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных объемных показателей, в соответствии с приказом начальника Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда:

Группа по оплате труда	Дошкольные образовательные учреждения	
	Количество набранных баллов	Коэффициент кратности
I группа	свыше 1100	2,5
	от 1001 до 1100	2,4
	от 951 до 1000	2,3
	от 901 до 950	2,2
	от 851 до 900	2,1
	от 551 до 850	2,0
II группа	от 501 до 550	1,9
	от 451 до 500	1,8
	от 401 до 450	1,7
	от 351 до 400	1,6
III группа	от 301 до 350	1,5
	от 251 до 300	1,4
	от 201 до 250	1,3
VI группа	от 151 до 200	1,2
	от 101 до 150	1,1
	от 70 до 100	1
	ниже 70	0,5

К основному персоналу относятся следующие должности работников МОУ Детского сада:

воспитатель,  
педагог-психолог,  
учитель-логопед,  
учитель-дефектолог.

При расчете средней заработной платы работников МОУ Детского сада, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников МОУ Детского сада, относимых к основному персоналу, за исключением выплат компенсационного характера.

3.2. Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу МОУ Детского сада, определяется путем деления суммы окладов, должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников МОУ Детского сада, относимых к основному персоналу, установленных штатным расписанием,



тарификационным списком на следующий календарный год, на списочную численность работников, относимых к основному персоналу, на следующий календарный год.

Работник, работающий в МОУ Детском саду на одной, более одной, ставках (оформленный в МОУ Детском саду как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

3.3. С учетом условий труда заведующему МОУ Детским садом устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым заведующему МОУ Детским садом относятся:

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера, осуществляемые на основании показателей эффективности деятельности заведующего (портфолио), устанавливаемые на начало учебного года согласно приказу департамента по образованию администрации Волгограда от 08.08.2016 № 504 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных учреждений Волгограда», в соответствии с установленными критериями:

п/п	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	%	Форма отчетности
<b>I. Основная деятельность</b>				
1	Выполнение муниципального задания на оказание услуг МДОУ	<p>сохранение контингента воспитанников: нормативная наполняемость соблюдена 100% и выше; от 97%-99% меньше 97%</p> <p>увеличение уровня посещаемости МДОУ снижение уровня посещаемости</p> <p>отсутствие объективных жалоб на качество предоставляемых услуг: наличие жалоб</p>	<p>5 3 -3</p> <p>3  -1</p> <p>1  -1</p>	<p>справка МОУ Детского сада, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ</p> <p>отчет 85-к, справка МОУ Детского сада, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ</p> <p>справка МОУ Детского сада, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ</p>
2	Соответствие деятельности МДОУ требованиям законодательства в сфере образования	<p>отсутствие предписаний надзорных органов</p> <p>наличие</p>	<p>3</p>	справка МОУ Детского сада, согласование ведущим специалистом

			0	Красноармейского ТУ ДОАВ
3	Функционирование коллегиальных органов управления (совет, управляющий совет, попечительский совет и др.)	наличие иных органов самоуправления в форме юридического лица наличие иных органов самоуправления	3  1	справка МОУ Детского сада, копия ОГРН и ИНН
4	Создание условий для увеличения охвата детей дошкольным образованием: организация Вариативных форм предоставления дошкольного образования	наличие 2-х и более групп кратковременного пребывания, их наполняемость не ниже нормативной наличие 1-й группы кратковременного пребывания отсутствие групп кратковременного пребывания	8  6  0	отчет 85-к, справка МОУ Детского сада, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
5	Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, снижению заболеваемости	снижение случаев заболеваний ОРВИ (на 1000) рост случаев  уменьшение дней, пропущенных по болезни 1 ребёнком отсутствие положительной динамики	3  0  3  0	отчет 85-к, справка МОУ Детского сада, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
6	Обеспечение санитарно-гигиенических условий для присмотра и ухода, требований комплексной безопасности МДОУ, отсутствие случаев травматизма	отсутствие случаев травматизма, отравлений, ОКИ по <del>вне</del> МДОУ  наличие случаев	5  0	отчет 85-к, справка МОУ Детского сада, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ, представление ТУ Роспотребнадзора
7	Организация качественного питания	отсутствие обоснованных рекламаций по организации питания и соблюдению санитарных норм наличие обоснованных рекламаций	3  0	справка МОУ Детского сада, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
8	Охват воспитанников платными образовательными услугами в МДОУ	доля обучающихся, занимающихся по программам		справка МОУ Детского сада, согласование



		дополнительного образования 20% и более менее 20% 0%	3 2 0	ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
9	Участие МДОУ в международных, всероссийских, региональных, муниципальных творческих конкурсах, фестивалях (очная форма)	результативность участия: призовые места в 2-х более конкурсах в 1-м конкурсе лауреаты конкурсов не участвовали	5 2 1 0	справка МОУ Детского сада, согласование ведущим специалистом Красноармейского ТУ ДОАВ
10	Организация на базе МДОУ региональных, городских, районных конкурсов, фестивалей, конференций	наличие 2-х и более мероприятий наличие 1-го мероприятия отсутствие	3 1 0	Справка МОУ Детского сада
11	Реализация в МДОУ адаптированных основных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	наличие 2-х и более программ для детей с ОВЗ 1 программы для детей с ОВЗ отсутствие	3 2 0	справка МОУ Детского сада, отчет 85-к
12	Организация экспериментальной и инновационной деятельности на базе МДОУ	наличие региональной инновационной площадки отсутствие	4 0	справка МОУ Детского сада, приказ КОНВО
<b>II. Финансово-экономическая деятельность</b>				
13	Своевременное и качественное предоставление отчетности (финансовой, статистической)	своевременно, в полном объеме <del>несвоевременно, не в</del> полном объеме	2 0	Информация специалиста Красноармейского ТУ ДОАВ, согласование заместителя начальника Красноармейского ТУ ДОАВ
14	Соблюдение порядка начисления, взимания и расходования платы родителей (законных представителей), отсутствие систематической задолженности	соблюдение не соблюдение, (наличие задолженности)	2 0	справка МОУ Детского сада, согласование заместителя начальника Красноармейского ТУ ДОАВ
15	Наличие платных образовательных услуг	более 10 % от бюджетного финансирования на выполнение муниципального задания	7	справка МОУ Детского сада, согласование заместителя начальника Красноармейского

		менее 10% от бюджетного финансирования на выполнение муниципального задания отсутствие	3 -3	ТУ ДОАВ
<b>III. Деятельность, направленная на работу с кадрами</b>				
16	Достижение целевого показателя в части установленного приказом Красноармейского ТУ ДОАВ соотношения численности воспитанников МДОУ на одного педагогического работника	фактический показатель составляет 100% от целевого меньше целевого показателя	5 -1	справка МОУ Детского сада, согласование директора МКУ «Центр Красноармейского района»
17	Повышение квалификации педагогических работников	доля педагогических работников, прошедших курсовое обучение и профессиональную переподготовку в течение учебного года более 35% от 15 до 35% менее 15%	3 1 0	справка МОУ Детского сада
18	Наличие в МДОУ представительного органа работников	наличие отсутствие	1 0	справка МОУ Детского сада
19	Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, в общей численности педагогических работников	более 40% от 20 до 40% менее 20%	3 2 1	Справка МОУ Детского сада
20	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников	40% и более от 30 до 40% менее 30% отсутствие	3 2 1 0	справка МОУ Детского сада
21	Участие педагогических работников во всероссийских, региональных, городских, районных конкурсах профессионального мастерства (очная форма)	результативность участия: призовые места в 2-х и более конкурсах призовые места в 1 конкурсе лауреаты конкурса не принимали участия	4 2 1 0	Дипломы, грамоты, приказы об итогах конкурсов
22	Наличие достижений за отчетный период: награды (в том числе отраслевые), гранты, премии администрации Волгограда, Губернатора Волгоградской области руководителя и педагогических работников МДОУ	наличие наград, грантов, премий отсутствие	2 0	Копии распорядительных актов
23	Организация работы с молодыми специалистами (педагогами)	наличие отсутствие	2 0	Справка МОУ Детского сада
<b>IV. Деятельность по развитию материально-технической базы МДОУ, открытость образовательного процесса</b>				
24	Качественная подготовка МДОУ к	принято без	3	акт готовности к



	началу учебного года	рекомендаций принято с рекомендациями не принято	1  0	началу учебного года
25	Обновление и укрепление материально-технической базы в отчетный период, в т.ч. проведение качественных ремонтных работ в здании и на территории МДОУ, создание развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в соответствии с требованиями ФГОС ДО	проведение ремонтных работ в соответствии с санитарными нормами оснащение РППС в соответствии с требованиями ФГОС ДО несоответствие РППС требованиям ФГОС ДО	2  2  0	Справка МОУ Детского сада
26	Своевременное обновление информации на официальном сайте МДОУ, сайте basgov.ru	своевременно, в полном объеме несвоевременно, не в полном объеме	2  0	справка МОУ Детского сада
27	Наличие статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности МДОУ в средствах массовой информации (за отчетный период)	наличие  отсутствие	2  0	справка МОУ Детского сада, фотоотчет
<b>Суммарный объем баллов по всем критериям 100</b>				

Расчет выплат стимулирующего характера заведующему МОУ Детским садом производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Конкретный размер данной выплаты определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла.

Цена балла определяется исходя из должностного оклада на новый учебный год, деленный на максимально возможное количество баллов по критериям оценки (100) деятельности заведующего МОУ Детским садом. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

3.4.2. Выплаты стимулирующего характера (премии) по итогам работы (за квартал, год), при определении которых учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период,
- участие в инновационной деятельности.

Размер премии за квартал не должен превышать 75% должностного оклада, премии за год - 300% должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300% должностного оклада в расчете на год, за исключением случаев доведения дополнительного объема субвенции до расчетной нормативной потребности.

3.4.3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

3.4.4. Единовременная премия за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением. Единовременная премия устанавливается в

размере 100 процентов должностного оклада.

3.4.5. Единовременные стимулирующие выплаты за проведение наиболее значимых мероприятий:

- на федеральном уровне – 100 % от оклада, должностного оклада;
- на региональном уровне – 75% от оклада, должностного оклада;
- на городском уровне – 50% от оклада, должностного оклада.

За организацию и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МОУ Детского сада, может быть выплачена единовременная премия в размере 50% от оклада должностного оклада.

3.5. Премирование заведующего (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ Детского сада в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МОУ Детского сада по распоряжению органа, заключившего трудовой договор с заведующим, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ Детского сада на эти цели.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников МОУ Детского сада.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам работников пропорционально объему выполняемых работ.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Выплаты работникам МОУ Детского сада устанавливаются от оклада (должностного оклада):

- оператору стиральных машин – 12%;
- делопроизводителю – 10%;

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам МОУ Детского сада, получавшим ее ранее. При этом заведующий МОУ Детским садом обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

4.5.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере 20% от оклада (должностного оклада).

4.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника МОУ Детского сада без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику МОУ Детского сада производится доплата.



Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы за:

- ведение работы и документации по ГО ЧС и пожарной безопасности;
- организация научно-методической работы, экспериментальной площадки;
- ведение сайтов: официального сайта МОУ Детского сада, сайта bus.gov, СГО, сайта закупок, ОТС маркет, модуль природопользования, модуль энергосбережения и др.;
- помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций и оздоровительных мероприятий с детьми, привитие им санитарно-гигиенических навыков;
- выполнение функций контрактного управляющего;
- погрузочно-разгрузочные работы;
- своевременное и эффективное проведение санитарно-просветительской работы с родителями (в том числе выступления на родительских собраниях);
- руководство и ведение документации ПМПК(к);
- руководство городским, районным МО;
- работа в группе кратковременного пребывания;
- организацию работы и ведение документации по антикоррупционной деятельности;
- организацию работы и ведение документации консультационного пункта;
- руководство коррекционным комплексом (прием и выпуск воспитанников групп коррекционной направленности);
- организацию и руководство студией, музеем;
- контроль за оформлением индивидуальных программ развития детей коррекционных групп.

5.3.3. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемая по инициативе заведующего за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио педагога), на начало учебного года согласно приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 18.08.2014 № 482 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования», в соответствии с установленными критериями, перечисленными в приложении № 1 к настоящему Положению. Выплаты производятся ежемесячно в соответствии с произведенным расчетом.

Размер данной выплаты не подлежит изменению на протяжении учебного года, за исключением случаев изменения штатного расписания.

5.2. В МОУ Детском саду устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению заведующего МОУ Детским садом в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МОУ Детского сада.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам МОУ Детского сада за:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	50
2	руководство практикой у студентов, наставничество	15
3	организацию работы по реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалидов (ИПРА); подготовка и сдача отчетов	15
4	особый режим работы	90
5	непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ	100
6	организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	70
7	результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)	20
8	внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс	30
9	оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач	80
10	продуктивное участие в реализации системы методической работы МОУ Детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка опыта работы	40
11	наличие публикаций в средствах массовой информации по распространению педагогического опыта	50
12	эффективность организации предметно-развивающей пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала	50
13	участие в работе региональных, федеральных пилотных, экспериментальных площадок	20
14	результативное участие педагога, воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. - на федеральном уровне - на областном уровне - на муниципальном уровне	30 20 10
15	опиловку деревьев и кустарников	100
16	выполнение ремонтных работ по благоустройству территории МОУ Детского сада	35
17	Пошив костюмов к праздничным мероприятиям	50
18	ведение общественной работы, участие в работе органов	40



	самоуправления	
9	активное участие в общественных мероприятиях МОУ Детского сада (уборках, субботниках, ремонтах, санитарных часах и пр.)	30
10	выполнение разовых поручений администрации	20
11	своевременное оформление и предоставление отчетности в ТУ ДОАВ и другие организации	60
12	содержание помещений в соответствии с требованиями Сан ПиН и выполнение санитарно-гигиенических требований, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей	20
13	уборку дополнительных помещений	25
14	ведение дополнительной документации (по оформлению компенсации части родительской платы, пенсионному фонду, на льготы по оплате за присмотр и уход за ребенком, документы по детям-инвалидам и т.д.)	20
15	оформление и содержание игровых площадок, покраска оборудования	10
16	организацию работы по обеспечению условий для беспрепятственного доступа инвалидам	15

Выплаты устанавливаются приказом заведующего на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу.

Суммарный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 200 % оклада, должностного оклада в месяц.

5.4. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

5.4.1. Надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам, имеющим ученую степень:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

5.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам МОУ Детского сада за:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	профессионализм и оперативность в решении вопросов	70
2	отсутствие претензий к результатам выполнения работ	55
3	качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ Детского сада	100
4	обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, ГО ЧС	20
5	качественная подготовка к смотрам-конкурсам, семинарам, утренникам и т.д.	30
6	отсутствие порчи (потери) имущества МОУ Детского сада во	40

	время дежурства	
7	создание благоприятного эмоционального климата в группе	10
8	правильное и своевременное внесение изменений в локальные акты и другую документацию, согласно ФЗ, СанПиН, ПБ, ОТ и прочим законодательным актам	30
9	Снижение заболеваемости детей, повышение посещаемости и выполнение плана по детодням	20

Выплаты устанавливаются приказом заведующего МОУ Детским садом на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу.

Суммарный размер выплат за качество выполняемых работ не может превышать 200 % оклада, должностного оклада в месяц.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за квартал, год) и учитывают:

№ п/п	Критерии начисления выплат	Размер выплат в %
1	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	25
2	инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	50
3	выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью МОУ Детского сада	75
4	достижение высоких результатов в работе в соответствующий период	100
5	участие в инновационной деятельности МОУ Детского сада	100

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада, должностного оклада, премии за год - 300 процентов оклада, должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада, должностного оклада в расчете на год, за исключением случаев доведения дополнительного объема субвенции до расчетной нормативной потребности.

5.6. Также в МОУ Детском саду устанавливаются единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, 100 процентов оклада, должностного оклада.

5.7. В целях стимулирования работников МОУ Детского сада, финансируемых за счет средств субвенции, предоставляемой из областного бюджета, к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в размере 30% фонда оплаты труда МОУ Детского сада, при этом доля стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ Детского сада, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам согласно показателями эффективности



деятельности (портфолио), определяется работодателем в размере 75% в стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ Детского сада.

#### **6. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов**

6.1. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 30 лет, получившие педагогическое образование и заключившие трудовой договор по педагогической специальности в течение 1 года со дня выдачи документа о получении высшего профессионального или среднего профессионального образования.

6.2. Статус молодого специалиста сохраняется за работником в течение трех лет со дня заключения трудового договора, указанного в пункте 6.1 настоящего Положения.

В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста сохраняется за ним в случае перевода работника на другую педагогическую должность в МОУ Детском саду или в другое муниципальное образовательное учреждение Волгограда на педагогическую должность.

6.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях их социальной поддержки и привлечения для работы в муниципальных образовательных учреждениях Волгограда. Данная мера социальной поддержки предоставляется один раз.

6.4. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года со дня заключения трудового договора в следующем размере:

Надбавка педагогическим работникам МОУ Детского сада, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющим диплом с отличием				
п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группа должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	3	4	5
1.	<u>1 квалификационный уровень;</u>	5478	4382	3287
	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель			
2.	<u>3 квалификационный уровень;</u>	5665	4532	3399
	воспитатель; педагог-психолог			
3.	<u>4 квалификационный уровень;</u>	5853	4682	3512
	старший воспитатель; учитель-логопед			
Надбавка педагогическим работникам МОУ Детского сада, отнесенным к категории молодых специалистов				
п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группа	Размер ежемесячной надбавки (руб.)		
		1 год	2 год	3 год

	должностей педагогических работников			
	2	3	4	5
1.	<u>1 квалификационный уровень;</u>			
	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	4382	3287	2191
2.	<u>3 квалификационный уровень;</u>			
	воспитатель; педагог-психолог	4532	3399	2266
3.	<u>4 квалификационный уровень;</u>			
	старший воспитатель; учитель-логопед	4682	3512	2341

6.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально объему выполняемых работ (но не более одной ставки) за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам (в том числе заведующему) МОУ Детского сада может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника МОУ Детского сада в соответствии с коллективным договором или иным локальным актом МОУ Детского сада с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи заведующему МОУ Детским садом и ее конкретных размерах принимает учредитель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада должностного оклада в расчете на год.

## 8. Заключительное положение

Настоящее Положение вступает в силу с 01.02.2017 и действует до отмены или замены его новым.

Положение разработано заведующим МОУ Детским садом № 279 Н.Б. Поповой



**ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
Педагогических работников МОУ Детского сада № 282,  
ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**  
(расчет за отчетный период с 01 сентября предыдущего года по 31 августа текущего года)

№п/п	Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника			Форма отчетности
1	2	3	4	5			6
1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики	1. Динамика достижений по образовательным областям (социально-коммуникативное, познавательное, речевое художественно-эстетическое, физическое развитие) основной общеобразовательной программы дошкольного образования, реализуемой педагогом  2. Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)  3. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом образовательных услуг	0	1	2	Таблица сравнения результатов диагностики воспитанников (начало конец года): 0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – без видимых изменений; 2 балла – выражены положительная динамика
				0	1	2	Справка педагога на основе педагогической диагностики развития детей с ОВЗ с приложением копий справок МСЭ об установлении инвалидности у воспитанников и выписки из заключений психолог медико-педагогической комиссии (далее – ПМПК)
				0	1	2	Справка заведующего

2.	Использование информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в рамках профессиональной деятельности	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую информационно-коммуникационную компетентность, постоянный поиск новой информации, а также владение различными компьютерными программами, позволяющими не только добывать информацию, но и оформлять ее в форме презентации, вести планирование	1. Использование ИКТ в непосредственно образовательной деятельности	0	1	2	Справка старшего воспитателя перечень конспектов занятий презентациями (приложение 1 диске) Грамоты и сертификаты участия конкурсах по данному направлению
			2. Использование компьютерных программ при ведении документации.	0	1	2	Справка старшего воспитателя
			3. Работа в составе творческой группы по поддержке информационных ресурсов (сайта) МОУ	0	1	2	Справка, приказ МОУ о творческой группе, скрин-шот странички и др.
3.	Организация воспитательной работы	Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы ( <i>платные образовательные услуги не учитываются</i> ) 2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми 3. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - районного и городского уровня. 3 и более участников - 2 балла 4. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д. - регионального и всероссийского уровня 2 и более участников - 2 балла 5. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	2	Выписка из приказа, список детей Выписка из приказа, список детей Грамоты, приказы, фотодокумент подтверждающие участие Грамоты, приказы, фотодокумент подтверждающие участие.
4.	Установление контактов с родителями (законными представителями)	Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать институционально привлекательным МОУ	1. Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности, социально-значимых акциях, конкурсах, праздниках МОУ 2. Работа с неблагополучными семьями 3. Наличие системы работы с одаренными детьми (не менее 5-ти детей, результативно участвующих в различных конкурсах)	0	1	2	Справка, фотоотчет, благодарственные письма Справка, фотоотчет, перечень проектов со списком участников родителей Социальный паспорт группы, справки Диагностика, план работы, диплом грамоты об участии в конкурсах



	5. Организация информационно-коммуникационной работы с родителями	0	1	2	Справка, ведение документационно (план, протокол родительских собраний, страничка сайта, стенды, журналы и др.) 0 баллов - обновление публичной информации 1 раз в год, 1 балл - раза в год, 2 балла - ежемесячно
5.	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальность ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей групп. Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	1. Выявление индивидуальных возможностей и особенностей воспитанников 2. Реализация индивидуального дифференцированного подхода к обучению воспитанников. 3. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	Сводная информация по результатам диагностики Справка старшего воспитателя Справка педагога
6.	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенной виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке 2. Использование авторских программ в образовательном процессе 3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	Копия рецензии, экспертное заключение Справка педагога – автора программ
7.	Владение современными образовательными и технологиями	Позволяет осуществлять компетентный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников,	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий 2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных	0	Программа, буклет: (1 балл – презентация авторских программ внутри МОУ; 2 балла – презентация авторской программы других МОУ, на городском научном методическом совете, конференции через СМИ) Карта социально-педагогических инициатив МОУ Методические разработки, грамоты, дипломы, программы районные

Профессиональное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Участие в конкурсах профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2	Выписка из приказа (1 балл – руководство МО внутри МОУ, 2 балла – руководителю районным МО)
		2. Руководство методическими объединениями	0	1	2	Выписка из приказа (1 балл – руководство МО внутри МОУ, 2 балла – руководителю районным МО)
		3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советов района, города, области	0	1	2	Буклет с выступлением, программа
		4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2	Выписка из приказа
		5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	2	Справка
		6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	0	1	2	Грамоты, дипломы (1 балл – призер конкурса в МОУ, балла – призер районного, городского и др. конкурса)
		7. Участие в работе региональных, федеральных пилотных, экспериментальных площадок	0	1	2	Приказ, справка о личном вкладе опытно-экспериментальную работу
		8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях;	0	1	2	Буклеты, программы, публикации специализированных педагогических изданиях (1 балл – выступления на районно городском уровнях, 2 балла выступления на регионально всероссийском уровнях)
		9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	0	1	2	Справка, заверенная старшим воспитателем, буклеты
		10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом МОУ Детского сада № 2	0	1	2	Выписка из протокола педагогического совета выступления педагога, вкладе реализацию годовых задач МОУ



		12. Наличие отраслевых наград Показатель не ограничен отчетным периодом	0	1	2	Копия Почетной грамоты МОУ за удостоверение на Нагрудный знак
		13. Наличие муниципальных наград, грамот, писем, благодарностей. Показатель ограничен отчетным периодом	0	1	2	Копии грамот, благодарственных писем
		14. Участие в социально значимых мероприятиях города, ДОУ	0	1	2	Справка педагога, заверенная администрацией МОУ,
		15. Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период практики)	0	1	2	Приказ МОУ
9.	Креативная компетентность педагога	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2	Справка из магистратуры аспирантуры вуза
		2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2	Копия рецензии
		3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2	Буклеты, программы выступлений и своему ППО
		4. Участие в реализации конкурсных отборов для получения премий администрации Волгограда, Губернатора Волгоградской области, муниципальных, региональных грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса	0	1	2	Диплом, постановление, благодарственные письма, приказы, сертификаты участия (1 балл – участие, 2 балла – призовое место)
10.	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	1. Выполнение плана посещаемости	0	1	2	Справка в динамике в сравнении предыдущим годом, заверенная медицинским работником МОУ
		2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)	0	1	2	Справка, заверенная медицинским работником МОУ
		3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	2	Справка педагога, фоточет

ОГО

279  
№ 2

79  
сва

	Создание предметно-пространственной среды	Должна по возможности обеспечивать организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	Развивающей среды реализуемой образовательной программой, требованиям ФГОС	1. Если образовательная программа реализуется авторским решением педагогов, имеющих авторское решение по преобразованию развивающей среды) предметн
			2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	1 2 Дипломы, грамоты (1 балл – участие в ежегодных смотрах МОУ, 2 балла – участие в муниципальных, региональных всероссийских конкурсах)
			3. Участие в подготовке группы к началу учебного года, участка группы, использование элементов ландшафтного дизайна	1 2 (1 балл- без замечаний и итогам смотра, 2 балла – отмечен авторские находки)



муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 279 Красноармейского района Волгограда»

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

МОУ Детского сада № 279

Л.О. Тимофеева

Протокол от 01.02.2017 № 2

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

МОУ Детским садом № 279

Н.Б. Попова

01.02.2017



**СТРУКТУРА  
И ШТАТНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ  
МОУ ДЕТСКОГО САДА № 279  
по состоянию на 01.02.2017**

Должность	Часы работы на 1 ставку в день	Время работы на 1 ставку	Обеденный перерыв	Ежегодный отпуск	Часы работы в неделю
Заведующий	8 ч.	8.30-17.30	12.30-13.30	42	40
Помощник воспитателя	8 ч.	8.00-17.00	13.30-14.30	28	40
Инструктор по физической культуре	6 ч.	8.00-14.30	12.00-12.30	42	30
Музыкальный руководитель	4,8 ч.	8.00-12.48	-	42 (при работе в группе комбинированной или компенсирующей направленности + 14 дней)	24
Социальный педагог	7,2 ч.	8.00-16.00	12.00-12.48	42	36
Воспитатель	7,2 ч.	7.00-14.12 (1 смена) 11.48 - 19.00 (2 смена)	-	42/ 56	36
Воспитатель	5 ч.	7.00-12.00 (1 смена) 12.00 - 17.00 (2 смена)	-	56	20
Методист	7,2 ч.	8.00-16.00	12.00-12.48	42	36
Педагог-психолог	7,2 ч.	8.30-16.30	12.00-12.48	56	36

ель- голог	4 ч.	8.30-12.30	-	56	20
ель-логопед	4 ч.	8.30-12.30	-	56	20
ший ятатель	7,2 ч.	8.00-16.00	12.00-12.48	42	36
производитель	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	28	40
дующий ством	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	28	40
енер по охране а	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	28	40
енер-энергетик	4 ч.	8.00-12.00	-	28	20
ер	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	28	40
чий по лексному уживанию и нту зданий	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	28	40
рщик ебных ещений	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	28	40
рник	8 ч.	6.00-15.00	10.00-11.00	28	40
рож	Ежемесячный индивидуальный график			28	
елянша	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	28	40
ратор ральных машин	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	28	40
ч-специалист	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	42	40
структор ЛФК	6 ч.	8.00-14.30	12.00-12.30	(28+14) 42	30
динская гра	4 ч.	8.00-12.00	-	28	20
динская гра по массажу	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	(28+14) 42	40
динская гра ФТО	8 ч.	8.00-17.00	12.00-13.00	(28+14) 42	40
ршая динская сестра	7,8 ч.	8.00-17.00	12.00-12.48	(28+14) 42	39

снено в действие  
казом заведующего  
ОУ Детским садом № 279  
01.02.2017 № 27 - ОД



Прошнуровано и  
пронумеровано

44 листов

Заведующий  
МОУ Детским садом № 279

Н.Б. Попова

